

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Terveysten edistämisen koulutusohjelma
Johtaminen
YAMK 8b

Jaana Markoff & Kati Nirkko

Esimies kotihoidon perehdyttäjänä

Lappeenranta 2015

Tiivistelmä

Jaana Markoff & Kati Nirkko

Esimies kotihoidon perehdyttäjänä, 47 sivua, 5 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta

Terveyden edistämisen koulutusohjelma

Johtaminen

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: yliopettaja Pirjo Vaittinen ja lehtori Eija Tyyskä, Saimaan ammattikorkeakoulu. Työelämänohjaaja, laatu- ja potilasturvallisuuspäällikkö Mari Liukka Eksote.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiesten kokemuksia perehdyttämistä ja sen kehittämistarpeesta. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää kotihoidon perehdyttämistä siten, että sen sisältö yhteistyö ja esimiehen työ perehdyttäjänä helpottuu.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiehet. Haastattelukutsu lähetettiin 11 esimiehelle. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla yhdeksän esimiestä, jotka olivat ilmaisseet suostumuksensa haastatteluun. Haastattelut toteutettiin ryhmä-, yksilö-, puhelin- ja sähköpostihaastatteluina. Haastatteluja varten laadittiin teemahaastattelurunko. Aineisto analysoitiin deduktiivisella sisällön analyysillä.

Tutkimustulosten mukaan perehdyttäminen oli yksi tärkeä osa esimiestyötä. Hyvän ja laadukkaan perehdyttämisen vaikutus ulottui työhyvinvoinnista rekrytointiin. Esimiesten näkökulmasta kotihoidon perehdyttäminen tulee suunnitella huolellisesti. Perehdyttämistä olisi hyvä antaa pienissä osissa, huomioiden riittävä ajankäyttö. Esimiesten mukaan Eksotella on käytössä perehdyttämiskortti, joka ei täysin palvele kotihoidon perehdyttämisen sisältöä. Esimiesten toiveena oli saada tarkemmin kotihoitoon kohdennettu perehdyttäminen. Tutkimustiedon avulla saatiin esimiehille kotihoitoon suunnattu perehdyttämisen työväline, perehdyttämisen tarkistuslista.

Asiasanat: perehdyttäminen, kotihoito, esimies ja johtaminen.

Abstract

Jaana Markoff & Kati Nirkko

Manager doing home care induction, 47 pages, 5 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Master`s Degree Programme in Health Promotion, Lappeenranta

Specialization in Management and Leadership

Master Thesis 2015

Instructors: Principal teacher Pirjo Vaittinen and Lector Eija Tyyskä, Saimaa Polytechnic. Working life tutor Patient safety and quality chief Mari Liukka, Eksote

The purpose of the study was to examine Eksote home care unit`s managers experience in introduction and needs for improvement. The goal of the thesis was to improve introduction process in home care so that the content becomes more consistent and manager`s work in giving introduction becomes easier.

Target group of the study was managers in Eksote home care unit. Invitation to interview was sent to 11 managers. Material for the study was collected by interviewing nine managers who had agreed to the interview. The interviews were carried out by group, individual, phone and email interviews. A theme frame was prepared for the interviews and the results were analysed using deductive analysis.

According to the results of the study introduction is an important part of manager`s work. Effects of well executed and high quality introduction extends from occupational well-being to recruiting. From managers point of view introduction in home care should be planned carefully. Introduction should be split in small portions and secure enough time for introduction. According to managers Eksote is using an introduction card which doesn`t fully serve home care unit`s needs.

Supervisors were hoping to get an introduction process which is planned for home care. Using results of the study a tool for introduction in home care was implemented, a check list for introduction.

Keywords: introduction, home care, manager and leadership.

Sisältö

1 Johdanto.....	4
2 Perehdyttäminen.....	5
2.1 Perehdyttäminen johtamisen näkökulmasta.....	5
2.2 Eksoten kotihoidon perehdyttäminen.....	8
3 Kotihoidon toteutus tiimityönä.....	9
3.1 Kotihoito.....	9
3.2 Kotihoidon tiimi.....	10
4 Esimiehenä muuttuvassa ja kehittyvässä kotihoidossa.....	13
4.1 Kotihoidon jatkuva muutos ja kehittämistarve.....	13
4.2 Kotihoidon johtaminen ja esimiestehtävät.....	14
5 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tehtävät.....	15
6 Opinnäytetyön toteutus.....	16
6.1 Tutkimuksen aineisto ja aineistonkeruumenetelmä.....	16
6.2 Aineiston analyysi.....	19
7 Opinnäytetyön tulokset.....	20
7.1 Kotihoidon toimintayksikön esimiesten kokemuksia tehtävästään.....	20
henkilökunnan perehdyttämisessä.....	20
7.2 Perehdyttämisen haasteet/ongelmat kotihoidon toimintayksikön.....	21
esimiesten kokemana.....	21
7.3 Kotihoidon perehdyttämisen kehittäminen esimiesten näkökulmasta.....	23
8 Pohdinta.....	25
8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	25
8.2 Tutkimustulosten tarkastelua.....	28
8.3 Kehittämisideat ja jatkotutkimusaiheet.....	31
Lähteet.....	33

Liitteet

- Liite 1 (4) Eksoten perehdyttämiskortti
- Liite 2 (1) Saatekirje
- Liite 3 (1) Suostumuslomake
- Liite 4 (1) Teemahaastattelurunko
- Liite 5 (6) Pelkistetyn aineiston ryhmittely ja käsitteellistäminen

1 Johdanto

Tulevaisuuden muutokset, kuten väestön ikääntyminen, lisäävät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tarvetta erityisesti kotihoidossa. Palvelurakennetta muutetaan laitospainotteisesta avopainotteiseksi, väestö ikääntyy ja on yhä monisairaampaa, kotihoidon henkilöstö eläköityy ja työvoiman saatavuus vaikeutuu. Nykytoimintatavoilla ei yksinkertaisesti ole mahdollista toteuttaa kotihoidoa enää vuonna 2020. (Tekes 2014, 3).

Nuoret ikäluokat ovat vähemmän kiinnostuneita terveydenhuoltoalasta kuin aiemmat sukupolvet. Työnantajilla on vastuu työpaikkojen ja koko alan vetovoimaisuudesta. (Surakka 2009, 5). Alalle hakijoita on vielä runsaasti, mutta työssä viihtyminen ja jaksaminen ovat huolestuttavia. Sairaanhoitajaliiton selvitys jäsenten työoloista, työhyvinvoinnista sekä alan vetovoimaisuudesta paljastaa, että etenkin nuoret hoitajat ovat tyytymättömiä työoloihinsa, palkkaukseen, johtamiseen, henkilöstön määrän riittämättömyyteen sekä työhyvinvointiin liittyvään suunnitelmallisuuden puutteeseen. (Eskola 2014,1).

Kotihoidonselvityksen mukaan jo vuonna 2010 useat työntekijät olivat lähteneet toisiin töihin tai suunnittelivat lähtöä. Työntekijät kokivat riittämättömyyttä, jopa häpeää, koska joutuivat tinkimään eettisistä periaatteistaan jokaisella asiakaskäynnillään. Yli puolet vastaajista ilmoitti, ettei poissaolevan työntekijän tilalle saada tai oteta säästösyistä sijaista. Tämä johtaa työntekijöiden uupumiseen. (Paavola 2013,1).

Hyvä rekrytointi, kunnollinen perehdytys, hyvä työilmapiiri ja osaava johtaminen luovat työpaikalle hyvän maineen, joka vuorostaan tukee rekrytointia. (Surakka 2009, 5.) Perehdytyksen merkitys on yleensä tiedossa, mutta liian usein se jää vaillinaiseksi tai lähes kokonaan toteutumatta. Ikävä totuus on se, että puutteellinen perehdytys jopa hyväksytään tavalla kuin se kuuluisi asiaan. (Surakka 2009, 63). Työturvallisuuslain mukaan työntekijälle kuuluu hyvä perehdytys työhön, työolosuhteisiin ja työmenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaoppiseen käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. (Työterveyslaitos 2014, 5 - 6.)

Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiesten kokemuksia perehdyttämisestä ja sen kehittämistarpeesta. Eksotella on käytössä perehdyttämiskortti, jossa on muistilista perehdyttäjälle. Tietojemme mukaan se ei täysin palvele kotihoidon perehdyttämistä. Perehdyttäminen kuuluu jokapäiväiseen arkeen ja johtamiseen. Esimies tarvitsee kunnon sisällön perehdyttämiselle helpottaakseen omaa johtamistyötään. Hyvä perehdytys kuuluu jokaisen työntekijän oikeuteen ja takaa hoitotyön laadun. Tavoitteena on kehittää kotihoidon perehdyttämistä siten, että perehdyttämisen sisältö yhtenäistyy ja esimiehen työ perehdyttäjänä helpottuu.

2 Perehdyttäminen

2.1 Perehdyttäminen johtamisen näkökulmasta

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa alkuohjausta, jonka tavoitteena on saada työntekijä tuntemaan itsensä työyhteisöön kuuluvaksi. Perehdyttämiseen sisältyy tapahtumia ja toimenpiteitä, joilla tuetaan työntekijää uuden työn alussa. (Kupias & Peltola 2009, 17 - 18). Valitettavasti ”perehdyttäminen muistuttaa usein huonoa uimakouluopetusta. Se toimii siten, että ensi kertaan tullessaan oppilas heitetään veteen ja katsotaan miten hyvin hän selviytyy”. Tämä vertaus kuvantaa hyvin, sitä miten toimitaan kun perehdyttämistä ei koeta tärkeäksi. (Ketola 2010, 1).

Perehdyttämiseen tulee panostaa ja toteuttaa suunnitelmallisesti. Perehdytys nivoutuu aina organisaation strategiaan. On tärkeä pohtia millaista perehdyttämistä tarvitaan ja miten se toteutetaan. Perehdyttämisessä on huomioitava työntekijän rooli, tehtävä, osaaminen ja mahdollinen työkokemus, joiden perusteella laaditaan perehdytysohjelma. Kartoitetaan myös mitä tietoa työntekijä tarvitsee työstä tai organisaatiosta. (Aarnikoivu 2013, 71 - 72).

Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka (2009, 78 - 80) toteaa, että perehdyttämiseen kuuluu perehdyttäjän määrittäminen, perehdytyksen jaksottaminen, prosessin kuvaus ja prosessin kesto. Perehdyttäjänä toimii kokenut hoitaja ja osastonhoitaja. Perehdytyksen tulee olla systemaattista ja monimuotoista. Puut-

teellinen perehdyttäminen voi olla riski uuden työntekijän pysyvyydelle työyhteisössä tai jopa uhka rekrytoinnille.

Ketolan (2010, 53) mukaan jokainen perehdytystilanne voi olla oppimistilanne ja jokaisessa työyhteisössä olevalta voidaan oppia. Alaiset voivat oppia esimiehiltään, samoin esimies alaisiltaan. Tulokkaat oppivat kollegoiltaan, mutta myös organisaatio oppii tulokkailta. Perehdyttämisen lähtökohtana pidetäänkin motivaatiota, oppimista sekä kykyä omaksua uusia asioita.

Perehdytys olisi hyvä jaksottaa sisällöllisesti, ajallisesti, yksilöllisesti tai satunnaisesti. Sisällöllinen perehdytys käsittää työhaastattelun, työhön opastuksen ja työyhteisön tehtävien oppimisen. (Miettinen ym. 2009, 78).

Työhön perehtymiseen katsotaan kuuluvan monenlaista asiaa ja siltä odotetaan paljon. Joku oppii toista työntekijää seuraten, toinen tukeutuu kirjalliseen materiaaliin, joku taas kokeilemalla suoraan itse työtä. Monet tulokkaat arvostavatkin sitä, että valmis perehdytysmateriaali olisi valmiina. (Kupias & Peltola 2009, 70).

Jokaisen työpaikan arkeen kuuluu uusien työntekijöiden saapuminen työyhteisöön. Uusia työntekijöitä tulee työyksiköihin, kun vanhat eläköityvät, nuoremmat jäävät vanhempainvapaille tai äitiyslomalle, siirtyvät toisiin työpaikkoihin tai vaihtavat paikkakuntaa. (Surakka 2009, 72). Esimiehen tehtäviin kuuluu huolehtia työntekijän osaamisesta ja perehdyttämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 53.)

Perehdyttämiseen kuuluu, että jokainen työyhteisön jäsen ottaa vastuun tulokkaan perehdyttämisestä. Kuitenkin työntekijän perehdyttämisen päävastuu on esimiehellä. Esimiehen tehtäviin kuuluu huolehtia työntekijän osaamisesta ja perehdyttämisestä sekä koko työyhteisön osaamisen kehittäminen. Tiukka arki voi estää esimiehen normaalin johtamistyön, jolloin esimiestyölle ei jää riittävästi aikaa. (Kupias & Peltola 2009, 53).

Ketolan (2010, 50 - 52) mukaan perehdyttäminen on yksi osa hyvää henkilöstöjohtamista. Perehdyttämisessä on kysymys tulokkaalle suunnitellusta tervetuloista hänelle uuteen organisaatioon ja työtehtävään.

Perehdyttämisellä helpotetaan uuden työntekijän tai työtä vaihtavan sopeutumista ja oppimista sekä lisätään työn sujuvuutta ja palvelun laatua. Myös tapa-

turmariskit ja työn psyykkinen kuormitus vähenevät, kun työympäristö ja -tehtävät ovat tuttuja ja työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset. Hyvin hoidettu perehdyttäminen lisää työturvallisuutta ja hyvinvointia sekä kannustaa omatoimisuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2009, 3).

Perehdyttämisestä on hyötyä niin perehtyjälle kuin organisaatiollekin. Perehdytyksen velvoittaa työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Lait määrittävät työnantajalle velvoitteen huolehtia työntekijästään. Velvoite pitää sisällään työntekijän ohjauksen ja perehdyttämisen työhön ja työympäristöön. (Aarnikoivu 2013, 69). Hyvin toteutettu tulokkaan perehdyttäminen nopeuttaa työtehoa. (Kauhanen 2010, 92.)

Työelämä asettaa vaatimuksia perehtymiselle. Perehtyminen liittyy jokaisen työpaikan omaan organisaatio- ja johtamiskulttuuriin. Perehdyttäminen on tiedon siirtämistä uudelle työntekijälle. Tiedonkulku liittyy olennaisesti työhyvinvointiin. (Hautakangas 2009, 7). Perehdyttämisen tulee olla nopeaa ja perusteellista, koska siten vältetään helposti aiheutuvilta virheiltä, taloudellisilta vahingoilta ja työtapaturmilta. (Kauhanen 2010, 92.)

Vastuu uuden henkilön perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta hän voi myös delegoida sen alaisilleen työpisteeseen, johon uusi henkilö sijoittuu. Perehdyttämiseen kuuluu, että jokainen työyhteisön jäsen osallistuu tulokkaan perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 94 - 95). Uusi työntekijä perehdytetään tutustuttamalla hänet työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihin. Perehdytyksen avulla hänet autetaan sopeutumaan uuteen työyhteisöön. (Surakka 2009, 72.)

Esimiehen perehdyttäjän taidot ovat esimiehen johtamistaitoja. Esimies helpottaa tulokkaan sitoutumista ja luo ympäristöön tarpeeksi selkeyttä ja sopivasti ärsykeitä sekä huolehtii siitä, että ohjaus säilyy aktiivisena. Esimies ei ole se, joka kädet savessa perehdyttää, vaan hän luo edellytyksiä, joilla ohjata perehtyjää kohti organisaation tavoitteita. (Aaltonen 2011, 30).

Perehdyttämiseen tulee panostaa ja sitä tulee toteuttaa suunnitelmallisesti. Perehdytys nivoutuu aina organisaation strategiaan. On tärkeä pohtia millaista perehdyttämistä tarvitaan ja miten se toteutetaan. Perehdyttämisessä on huomioi-

tava työntekijän rooli, tehtävä, osaaminen ja mahdollinen työkokemus, joiden perusteella laaditaan perehdytysohjelma. Kartoitetaan myös mitä tietoa työntekijä tarvitsee työstä tai organisaatiosta. (Aarnikoivu 2013, 71 - 72). Perehdytys olisi hyvä jaksottaa sisällöllisesti, ajallisesti, yksilöllisesti tai satunnaisesti. Sisällöllinen perehdytys käsittää työhöntulohaastattelun, työhön opastuksen ja työyhteisön tehtävien oppimisen. (Miettinen ym. 2009, 72).

Perehdyttämistä kuvataan myös mentorointina, vaikka teorian perusteella näin ei ole. Työelämässä mentorointi kytketään työntekijöiden osaamisen kehittämisen prosessiin. Mentoroinnilla tuetaan osaamista. (Ketola 2010, 61). Mentoroinnilla voidaan tukea perehdyttämistä ja tuoda kollegiaalista tukea työssä jaksamiseen, etenkin silloin kun on kysymys uusista ja haastavista työtavoista. (Hautakangas 2009,1.) Flinkmanin (2014, 89 - 90) väitöskirjan tulosten mukaan mentorointi ja perehdyttäminen koetaan tärkeäksi uudelle tulokkaalle. Sillä on suora vaikutus työtyytyväisyyteen ja alalla pysymiseen.

2.2 Eksoten kotihoidon perehdyttäminen

Perehdyttämisestä on hyötyä niin perehtyjälle kuin organisaatiollekin. Perehdytyksen velvoittaa työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Lait velvoittavat työnantajalle velvoitteen huolehtia työntekijästään. Velvoite pitää sisällään työntekijän ohjauksen ja perehdyttämisen työhön ja työympäristöön (Aarnikoivu 2013, 69). Tulokkaan perehdyttäminen organisaation työtapoihin hyvin toteutettuna nopeuttaa työtehoa. Vastuu uuden henkilön perehdyttämisestä on ensisijaisesti esimiehellä, joka voi jakaa perehdytysvastuuta alaisilleen (Kauhanen 2009, 150 -151). Eksoten kotihoidossa työntekijä autetaan perehdyttämisellä sopeutumaan organisaatioon ja työyhteisöön, oppimaan sovitut toimintamallit ja työtavat sekä perehtymään käytössä olevien työvälineiden käyttöön (mm. tietojärjestelmiin). Eksonetistä löytyy koko organisaatiota koskeva perehdytysaineisto. Jokainen työyksikkö vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä tehtävänsä. Vastuu perehdyttämisessä on sekä perehdyttäjällä että perehdytettävällä. (Eksote 2013, 10).

Eksotella on käytössä perehdyttämisen apuvälineenä perehdyttämiskortti (Liite 1). Perehdyttämiskortti on perehdyttäjän muistilista, joka käydään läpi uuden

työntekijän kanssa ja kuitataan kohta kohdalta merkiten päivämäärällä ja perehdyttäjän nimikirjaimilla. Muistilista arkistoidaan vuodeksi. Perehdyttämiskorttiin merkitään työntekijän ja työyksikön sekä esimiehen tiedot. Perehdyttämiskortista käy ilmi seuraavat asiat: työhön tulon varmistumisen jälkeiset asiat, alkukeskustelun ja tehtäväkuvauksen tiedot, palvelusuhdeasiat, osaamisen kehittäminen ja koulutus, terveys- ja turvallisuusasiat, tiedottaminen sekä käytännön asiat. (Eksote 2013, 10).

3 Kotihoidon toteutus tiimityönä

3.1 Kotihoito

Kotihoidolla tarkoitetaan toimintaa, jossa kotisairaanhoidon ja kotihoito on yhdistetty yhdeksi palvelukokonaisuudeksi. Kotihoidon palvelukokonaisuuteen kuuluu kotihoito, tukipalvelut sekä sairaanhoitopalvelut. (Ikonen 2013, 16, 22). Iäkkäiden palveluiden järjestämisestä painotetaan yhä useimmin kotiin laitoshoidon sijaan. Iäkkäille, koti on paikka, jossa hän saa kokea olevansa ”oman elämänsä herra”. Voimavarojen vähentyessä ja terveyden heiketessä tarvitaan yhä enemmän kotiin tuotuja palveluita, kotihoitoa. (Perälä, Grönroos & Sarvi 2006, 7). Sosiaali- ja terveysministeriön (2015, 1) mukaan kotona selviytymistä tuetaan kotipalvelun ja kotisairaanhoidon palveluilla. Kunta voi yhdistää sosiaali- huoltolakiin perustuvan kotipalvelun ja terveydenhuoltolakiin perustuvan kotisairaanhoidon kotihoidoksi.

Kotihoito-käsitteen sisältö riippuu hoidon antajasta, hoidon sisällöstä sekä tavoitteista. Kotihoidon tavoitteena on auttaa ihmistä selviytymään kotona. Hoidon lähtökohtina ovat potilaan yksilölliset tarpeet sekä ongelmat hoidossa ja kotona selviytymisessä. Kotihoitoon kuuluvat sekä perushoito että sairaanhoito. (Sannerma 2009, 41 - 43).

Vanhusten kotihoidossa korostuvat erilaiset hoidolliset toimenpiteet, koska kotihoidon asiakkaat ovat iäkkäitä ja usein myös huonokuntoisia. Siksi työntekijöiden ammatillista osaamista on pitänyt laajentaa hoidolliseen ja kuntouttavaan suuntaan. Samanaikaisesti kodinhoitoon liittyviä tehtäviä, kuten siivous-, kauppa- ja ateriapalveluita on ulkoistettu yksityisille palveluntuottajille. Useiden eri

toimijoiden käydessä vanhusten luona kotihoidon asiakkuuden kokonaisvaltaisuus on häviämässä. (Iharvaara 2013, 3).

Tutkimusten mukaan suurin osa ikäihmisistä haluaa asua kotona mahdollisimman pitkään. Tämä vaikuttaa osaltaan kotihoidon järjestämiseen. Lähes puolet ikäihmisistä on valmiita maksamaan teknologiasta, joka liittyy tiivistä nykypäivän kotihoitotyöhön ja palvelutarpeen arviointiin. Hoitoalan jatkuva kehittyminen vaatii asiakkailta, heidän omaisilta sekä hoitohenkilöstöltä kykyä sopeutua ja aitoa halua käyttää uutta tekniikkaa. Tekniset apuvälineet ja uudet järjestelmät eivät kuitenkaan korvaa hoitavia käsiä, vaan ne toimivat hoitotyötä tukevana sekä asiakkaan elämänlaatua kohottavina työvälineinä. (Räpäysjärvi 2013, 18 - 19).

Kotihoitotyö on vaativaa. Tiimityö, omahoitajuus, kotihoidon työnjako malli sekä hoitotyön filosofia ovat kotihoitoasiakkaan hoitotyön perusta. Kotihoidon kehittämiseen tähtäävä muutos on laaja organisaation oppimisprosessi, jossa tiimin ja yksittäisen työntekijän oppiminen on välttämätöntä. (Sanerma 2009, 274).

3.2 Kotihoidon tiimi

Kotihoidon palvelujen sujuvuus edellyttää yhteistä palvelunäkemyistä sosiaalihuollon, perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon sekä muiden palvelutuottajien kesken. Palvelukokonaisuus sovitetaan yhteen laadittaessa hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmia. Sillä edistetään eri toimijoiden saumatonta yhteistyötä, pyritään välttämään päällekkäisyyksiä ja tuottamaan laadukasta kotihoitoa. (Paljärvi 2012, 23). Kotihoidon iäkkäille asiakkaille tehdään aina pyynnöstä palvelutarpeen arviointi ja palvelusuunnitelma tehdään silloin, jos ikääntynyt jää asiakkaaksi. (Eksote 2012, 5.)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista sisältää hoitoon ja kohteluun liittyvät tärkeimmät oikeudelliset periaatteet. Kotihoitotyössä korostetaan ihmisen kokonaisvaltaisuutta, yksilöllisyyttä ja ihmisarvoa. Sosiaali- ja terveysalan eettiset säädökset määrittävät, millaista on oikea ja hyvä työ kotihoidossa. (Ikonen & Julkunen 2007, 157 - 158). Kotihoidon työntekijän tulee myös tuntea sosiaali- ja terveysalan palvelut ja toimintatavat, koska hän ohjaa asiakkaita erilaisten palvelujen käytössä. (Ikonen & Julkunen 2007, 149.)

Kotihoidon henkilöstön tulee pystyä toimimaan asiakkaan hoidon ja palveluiden järjestäjinä ja pitää yhteyttä asiakkaan kotihoitoon osallistuviin toimijoihin. Kotihoidon henkilöstö tarvitsee tietoa asiakkaan terveydentilasta sekä saatavilla olevista tuki-, turva- ja kuntoutuspalveluista, apuvälineistä, tuista ja etuuksista. (Perälä ym. 2006, 9). Kotihoidossa hoitajan työ on kokonaisvaltaista hoito- ja huolenpitotyötä, mikä edellyttää moniosaamista. Keskeisintä osaamisessa ovat kotihoitotyön perustana olevan tiedon, kotihoitotyön työprosessien, kotihoidon työtehtävien sekä työturvallisuuden hallinta. (Ikonen & Julkunen 2007, 145).

Kotihoidossa työskentelee moniammatillinen ammattiryhmä. Jokainen työntekijä edustaa omaa erikoisosaamistaan. (Leppänen 2005, 39). Kotihoitotyöhön kuuluu kliinistä osaamista vaativia tehtäviä esimerkiksi sairaanhoidollisia toimenpiteitä, kuten haavanhoitoa ja lääkehoitoa sekä näytteiden ottoa. Kotisairaanhoidossa sairaanhoitajat ja myös lähihoitajat joutuvat käyttämään yhä enemmän erilaisia laitteita, välineitä ja tarvikkeita. Työntekijän on osattava opastaa muita kotihoitotiimin jäseniä niiden käytössä. Turvallisen lääkehoidon osaaminen on yksi osa kotihoitoa. Kotikäynneillä hoitaja tekee ratkaisuja itsenäisesti. Asiakkaan tilanne voi vaatia lääkärin konsultointia. Kotihoidossa on hallittava asiakkaan päivittäisten toimintojen avuksi kehitetyn sosiaalitekniikan, apuvälineiden hankinta sekä niiden käyttö ja huolto. Työhön kuuluu opetusta, ohjausta ja neuvontaa. (Ikonen & Julkunen 2007, 150 - 151).

Kotihoidossa terveydenhoitajan työ on laaja-alaista terveydenhoitotyötä. Terveydenhoitajalta vaaditaan asiakastyössä terveydenhoitotaitojen lisäksi vuorovaikutustaitoja ja toiminnan teoreettisia taitoja. Muuttuva toimintaympäristö edellyttää ammattitaidon kehittämistä ja laaja-alaista osaamista sekä muutosvalmiutta. (Leppänen 2005, 27).

Kotihoidon fysioterapeutti tekee asiakkaalle kokonaisvaltaisen toimintakyvyn ja asunnon esteettömyyden arvioinnin sekä kuntoutumissuunnitelman hänen toimintakykynsä muuttuessa. Fysioterapeutti ohjaa asiakasta ja hänen läheisiään aktiiviseen osallistumiseen arjessa. (Eksote 2014, 35).

Sosionomit toimivat kotihoidossa palveluohjaajina. Kotihoidossa sosiaalialan työllä pyritään lisäämään ihmisten hyvinvointia. Ihmisiä tuetaan arjessa selviy-

tymään ja edistetään heidän kykyä huolehtia itsestään (palvelutarpeen arviointi). (Lehtonen 2009, 1).

Moniammatillisissa ryhmissä työskentely vaatii kykyä toimia yhdessä yli ammatillisten rajojen. Sosiaali- ja terveysalalla työskentely vaatii tietoisuutta oman toiminnan suhteesta toisten ammattilaisten osaamiseen. Yhteistyö- ja viestintätaitojen kehittäminen liittyvät ammattitaitoon. Työntekijän tulee nähdä työnsä osana työyhteisöä ja kyetä kehittämään työtään. (Leppänen 2005, 38).

Kotihoidon tiimityöllä saadaan aikaan joustavuutta ja tehokkuutta asiakkaiden hoidossa. Se vapauttaa resursseja kotihoitotyöhön ja antaa kotihoidon työntekijöille uudenlaista tilaa ja itsenäisyyttä. Tiimityö auttaa henkilöstöä jaksamaan ja oppimaan sekä tekee työn mielekkääksi. Tiimiorganisaatio on toimiva malli kotihoitoon, sillä sen jokainen jäsen tuo asiakkaiden käyttöön oman asiantuntemuksensa. (Iharvaara 2013, 4).

Kotihoito edellyttää päivittäistä tietojen vaihtoa tiimissä, sillä tiimityö perustuu jaetulle vastuulle asiakkaiden kokonaishoidosta. (Haapakorpi & Haapola 2008, 76.) Itseohjautuvissa tiimeissä työntekijät saavat enemmän vastuuta ja valtaa. (Ikonen & Julkunen 2007, 30.) Tiimissä kukaan ei voi yksin olla täydellinen, mutta tiimi voi olla, jos toisiaan täydentävät ihmiset toimivat saumattomasti yhteen. Muutoin tiimityöstä voi olla enemmän haittaa kuin hyötyä. Hyvä tiimi osaa hyödyntää osaamisensa ja oppii kokemuksista. (Jabe 2006,1).

Jokainen työyhteisö ja tiimi tarvitsevat johtajan, esimiehen. Esimies raivaa mahdolliset esteet, jotka voisivat estää tiimin kehityksen. Hän vastaa siitä, että tiimi on asiaan keskittyvä ja tuottava. Esimies tukee tiimityöskentelyä, jakaa tarvittaessa työt sekä hankkii lisäresursseja. Tiimityö voi epäonnistua tai se ei toimi, jos tiimin tavoite ei ole selvästi määritelty, ymmärretty ja hyväksytty. (Simon & Canacari 2012, 85 - 100).

4 Esimiehenä muuttuvassa ja kehittyvässä kotihoidossa

4.1 Kotihoidon jatkuva muutos ja kehittämistarve

Väestön ikääntyminen luo suurimmat haasteet palvelujärjestelmään lähivuosina; terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden kysyntä tulee lisääntymään. Tähän haasteeseen vastaaminen edellyttää palveluverkon uudistamista ja henkilöstön toimintatapojen kehittämistä. (Eksote 2014, 4). Kotihoidon sisällön kehittämistavoitteet ja toimenpidesuosituksukset korostavat ehkäisevää, ennakkoivaa ja kuntouttavaa työtettä, varhaista mukaan tuloa, ikäihmisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä sekä uuden teknologian käyttöä. Näillä keinoilla tuetaan ikäihmisten toimintakykyä, omatoimisuutta ja itsenäistä kotona selviytymistä (Paljärvi 2012, 53).

Kotihoidon kehittäminen on välttämätön edellytys palvelujen turvaamiseksi kasvavalle asiakasmäärälle. Vuosina 2014 - 2040 Suomen 75-vuotiaiden kansalaisten määrän on ennustettu kaksinkertaistuvan samalla kun työikäisten määrä pysyy nykytasolla. Ikärakenteen muutoksen takia henkilöstöä ei ole vara lisätä suhteessa kysynnän kasvuun. Nykyresurssien turvaaminen tulee olemaan haasteellista työikäisten osuuden pienentyessä. (Tekes 2014, 16).

Kotihoidossa toiminnan kehittämisen tavoitteena on toimintamallien muuttaminen kohti asiakaskeskeistä kuntoutumista edistävää moniammatillista toimintaa, jossa hoidon ja kuntoutumisen tuloksia arvioidaan säännöllisesti ja systemaattisesti. (Iharvaara 2013, 7.) Keskeinen voimavara tässä kehittämisessä on kotihoidon henkilöstö ja keskeisintä kehittämisessä on varmistaa henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä jaksamisen ja hyvinvoinnin tukeminen. (Sanerma 2009, 81.)

Sanerman (2009, 84) mukaan kotihoitotyön keskeisiä kehittämisen teemoja ovat tiimimäinen työ, ihmisten jaksaminen, työelämän laatu, muuttuva esimiestyö sekä työpaikan rajat ylittävä kehittäminen. Tällä hän tarkoittaa kehittämistä, joka sisältää moniammatillisen yhteistyön, henkilöstön asiantuntijuuden sekä tietotekniikan hyödyntämisen. Mielestämme nämä samat kehittämisen teemat ovat edelleen relevantteja.

Kotihoito 2020 -hankkeen yhtenä osatavoitteena oli parantaa kotihoidon tuottavuutta kehittämällä johtamismalleja. Hankkeella haluttiin edistää hyvää johtamista ja esimiestyötä. Hyvän johtamisen tarve on tarpeellinen kaikissa organisaatioissa. Hyvä johtaminen mahdollistaa tuottavuuden kasvun ja lisää työhyvinvointia. Nykyaikainen johtaminen edellyttää mittaamista, jonka avulla seurataan toiminnan kehittymistä. Kotihoidossa tuottavuuden mittarit kohdentuvat työn tuottavuuden lisäksi työkykyisyyteen, osaamiseen ja työilmapiiriin. (Tekes 2014, 32).

4.2 Kotihoidon johtaminen ja esimiestehtävät

Varsinkin ikäihmisten parissa tehtävän työn houkuttelevuuden lisäämiseksi on johtamisen laatua ja johtamisosaamista kehitettävä ja seurattava jatkuvasti. Johtamisen haasteena on varmistaa iäkkäiden asiakkaiden oikeudet huomioiva ja asiakasta kunnioittava toiminta sekä kuntoutumista edistävän toiminnan toteuttaminen. Johtamisen tavoitteena on turvata osaavan henkilöstön riittävä määrä ja myös varmistaa osaamisen järjestelmällinen kehittäminen. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013, 52 - 53).

Kuntien sosiaali- ja terveystoimen strategisen johtamisen tehtävänä on luoda edellytykset palveluille, joilla tuetaan ikääntyneen väestön toimintakykyä ja turvataan ikääntyneille heidän tarpeitaan vastaava eheä ja laadukas palvelujen kokonaisuus. Toimintayksiköiden, kuten kotihoito, esimiesten vastuulla on työn organisointi, työkäytäntöjen ja henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä toimintayksiköissä toimivan henkilöstön työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden lisääminen. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2013, 52).

Siten kotihoidon työ vaatii hyvää johtamista ja selkeän johtamisjärjestelmän. Kotihoidossa johtamiseen kuuluu asioiden ja ihmisten johtaminen. Asiajohtaminen on sitoutumista organisaation toimintaan ja hallinnollisiin päätöksiin sekä toiminnan toteuttamista säädösten mukaan. Ihmisten johtaminen sisältää hyvän työilmapiirin, työntekijöiden motivoimisen ja kannustamisen omien vahvuuksien käyttöön. (Ikonen & Julkunen 2007, 30). Kotihoidon esimiestyö vaatii hallinnollista päätöksentekoa ja toiminnan toteuttamista annettujen lakien, asetusten, säädösten ja ohjeiden mukaisesti. Lisäksi kotihoitotyössä on paljon henkilöstö-

hallintaa, sillä työtä tehdään tiimeissä, mikä vaatii uutta johtamistapaa. Kotihoidon esimiehellä tulisi olla sekä sosiaalipuolen että terveydenhuollon koulutus. (Tujunen 2009, 56).

Johtajuus ja esimiestyö ovat henkilöstöjohtamisen tärkeimpiä alueita. Esimiehet toteuttavat henkilöstöjohtamista käytännössä. Johtaminen sisältää kaiken sen toiminnan, jolla varmistetaan työvoima ja sen riittävä osaaminen, hyvinvointi ja motivaatio (Viitala 2013, 21 - 22). Hyvä johtajuus edellyttää ennen kaikkea ymmärrystä perustyöstä. Vastuullinen johtaja ymmärtää oman roolinsa tukijana – ei murehtijana, ei joustajana ja puolesta tekijänä, vaan selkeänä asiantuntijana ja hoitotyön johtajuuden asiantuntijana. (Surakka ym. 2008, 61).

Hyvä esimies haluaa tutustua kaikkiin työntekijöihinsä ja kohtaa heidät omina yksilöinä. Tärkeänä pidetään esimiehen ja alaisen vuorovaikutuksellisuutta. Hyvän johtamisen piirteitä ovat, että esimies on tilanteiden tasalla, hänellä on hyvä itsetuntemus ja ymmärrys työyhteisöstä. Esimiehen on tiedostettava oma valtansa hyväksymällä se omaan toimenkuvaansa kuuluvaksi. Esimiehellä tulee olla riittävän hyvä paineensietokyky, jotta hän voi vastaanottaa arvostelua ja kritiikkiä toiminnastaan. Terveystenhuoltoalalla olevien esimiesten on kannettava huolta työntekijöiden jaksamisesta, koska kiire, työn vaativuus sekä raskas vuorotyö verottavat henkilöstön voimavaroja. (Surakka 2009, 118 - 119).

5 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiesten kokemuksia perehdyttämisestä. Tavoitteena on kehittää kotihoidon perehdyttämistä siten, että sen sisältö yhtenäistyy ja esimiehen työ perehdyttäjänä helpottuu.

Kehittämistehtävät ovat seuraavat:

1. Kuvata kotihoidon toimintayksikön esimiesten kokemuksia omasta tehtävästään henkilökunnan perehdyttämisessä.
2. Kuvata millaisia haasteita/ ongelmia kotihoidon toimintayksikön esimiehet ovat kokeneet perehdyttämisessä.
3. Kuvata miten kotihoidon perehdyttämistä tulisi kehittää esimiesten näkökulmasta.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Tutkimuksen aineisto ja aineistonkeruumenetelmä

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka aineistonkeruumenetelmä toteutettiin haastattelemalla. Kankkusen & Vehviläinen - Julkusen mukaan (2013, 67) kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen ja otos on harkinnanvarainen. Otokseen pyritään saamaan henkilöitä, jotka edustavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisemman hyvin ja monipuolisesti.

Haastattelun suurimpana etuna pidetään yleensä joustavuutta aineistoa kerätessä. Eduksi luetaan se, että haastattelussa voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja haastateltavat on mahdollista tavoittaa uudestaan, jos aineistoa on tarpeen täydentää. Haastattelun luonnetta saattaa heikentää se, että siinä voi olla taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastateltava voi antaa tietyistä aiheista tietoa vaikka tutkija ei kysisikään. Haastattelussa on ratkaisevaa se, miten haastattelija osaa tulkita haastateltavan vastauksia. Tutkimustarkoituksia varten haastattelu on ymmärrettävä systemaattisena tiedonkeruun muotona, jonka avulla pyritään saamaan luotettavia ja päteviä tietoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205 - 206).

Tässä opinnäytetyössä on kolme kehittämistehtävää, joiden aineisto kerättiin haastattelemalla Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiehiä. Valitsimme aineistokeruumenetelmäksi haastattelun, koska haluamme korostaa sitä, että

haastateltava nähdään tutkimustilanteessa subjektina. Haastattelussa voi tarvittaessa selventää saatavia vastauksia ja tietoja sekä esittää lisäkysymyksiä.

Haastattelun toteutukseen luvan saimme Eksoten kotihoidon päällikkö Raili Paajaselta, jonka mukaan haastattelut sai toteuttaa työaikana. Haastateltavia oli yhteensä yhdeksän. Heidän ikänsä asettuivat välille 35 - 60 vuotta. Koulutustaustaltaan haastateltavat olivat sairaanhoitajia ja terveydenhoitajia. Johtamiskokemusta esimiehillä oli kahdesta vuodesta 32 vuoteen. Kotihoitotyöstä kokemusta löytyi kolmesta vuodesta 20 vuoteen.

Haastattelukutsut lähetimme sähköpostitse saatekirjeen kanssa (Liite 2) 11 toimintayksikön esimiehille. Haastattelukutsuja lähetettiin yhteensä kolme kertaa sähköpostitse. Ensimmäinen haastattelukutsu auttoi sopimaan yhden ryhmähaastattelun, johon osallistui viisi esimiestä. Sen jälkeen laitoimme uuden sähköpostikyselyn niille toimintayksikön esimiehille, jotka eivät olleet vielä vastanneet. Tämä auttoi sopimaan kolme erikseen toteutettua yksilöhaastattelua, joista yksi haastattelu toteutettiin esimiehen työpaikalla yksilöhaastatteluna. Toinen yksilöhaastattelu toteutettiin sähköpostin välityksellä ja kolmas yksilöhaastattelu toteutettiin puhelinhaastatteluna. Kolmas sähköpostikutsu auttoi saamaan vielä yhden puhelinhaastattelun. Kaikkiaan haastatteluihin osallistui yhdeksän toimintayksikön esimiestä.

Kaikki haastattelut sovittiin etukäteen ja niihin varattiin riittävästi aikaa, sopien aikataulu ja paikka. Haastattelutapa vaikutti siihen tarvitsiko etukäteen varata sille sopivaa tilaa. Haastatteluihin turvattiin rauhallinen ympäristö. Haastattelutilanteessa haastattelija oli rauhallinen ja kysyttävät asiat esitettiin selkeästi. Vastaamiselle annettiin aikaa, eikä vastauksia ohjattu haluttuun suuntaan vaan annettiin sananvapaus haastateltavalle.

Haastatteluiden alussa pyysimme allekirjoituksen suostumuslomakkeeseen (Liite 3) sekä kertosimme opinnäytetyön tavoitteen, tarkoituksen ja kehittämistehävät. Kävimme läpi haastattelun tärkeimmät ”pelisäännöt”, eli kuinka haastattelussa toimitaan niin, että jokainen saa vuorollaan puheenvuoron. Haastattelutilanteessa toinen opiskelijoista esitti haastattelun kysymykset ja toinen huolehti, että nauhoitus onnistuu. Tämä työnjako selvitettiin haastateltaville.

Haastattelu toteutettiin teemahaastatteluna. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Tyypillistä sille on, että haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. (Hirsjärvi ym. 2009, 208). Teemahaastattelu sopii käytettäväksi silloin, kun tutkitaan vähemmän tunnettua ilmiötä ja asioita. Tutkijalla on mukanaan lyhyet muistiinpanot käsiteltävistä teemoista, teemat on listattu ja lisäksi laaditaan apukysymyksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Ensimmäinen haastattelu toteutettiin **ryhmähaastatteluna**, jossa oli yksi ryhmä koostuen viidestä toimintayksikön esimiehestä. Ryhmähaastattelussa keskustellaan tutkimuksen kohteena olevista asioista yhdessä siten, että haastattelijä puhuu samanaikaisesti useille haastateltaville, mutta kysyy välillä kysymyksiä myös yksittäisiltä ryhmän jäseniltä. Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa esimerkiksi teemahaastattelurungon avulla, jolloin haastattelijä pitää huolen siitä, että kaikki teemat käydään läpi ja pyrkii innoittamaan kaikkia ryhmän jäseniä monipuoliseen keskusteluun. Ryhmähaastattelun etuna on, että sillä saadaan nopeasti tietoa useilta henkilöiltä samanaikaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006,1). Ryhmähaastattelussa kului, opinnäytetyön alkuselvitys mukaan lukien, aikaa noin 50 minuuttia.

Seuraavat haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, joista yksi esimies haastateltiin työpaikallaan, yksi esimiehistä vastasi sähköpostihaastatteluun ja kaksi esimiestä osallistui yksilöpuhelinhaastatteluun. Yksilöhaastattelu antoi osallistumismahdollisuuden etäyhteydessä esimerkiksi puhelimitse, kun töiden ja käytännön järjestelyiden vuoksi olisi tapaaminen ollut muutoin hankala järjestää.

Puhelin- ja yksilöhaastattelussa haastattelijä on suorassa kontaktissa vastaajan kanssa. Haastattelijä esittää kysymykset ja kirjaa saadut vastaukset joko paperilomakkeeseen tai sähköisesti tietokoneelle. Haastattelun etuna on, että haastattelijä voi esittää lisäkysymyksiä ja tarvittaessa antaa lisätietoja sekä ohjeita haastattelun aikana. (Yhteiskuntatieteellinen tiedearkisto 2010,1). Yksilöhaastatteluihin alkuselvityksineen kului aikaa noin 35 minuuttia/haastattelu. Haastattelut sujuivat onnistuneesti.

Sähköpostihaastattelussa esimiehelle lähetettiin teemahaastattelurunko kysymyksineen, joihin esimies vastasi ohjeiden mukaisesti. Vastattuaan haastattelun kysymyksiin esimies lähetti vastauksensa sähköpostitse takaisin opinnäytetyöntekijöille. Sähköpostihaastattelun tuotos palautui takaisin parin päivän kuluttua sovitusti.

6.2 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin deduktiivisella sisällön analyysillä. Teorialähtöisessä analyysissä teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä ja aikaisempi tieto ohjaa analyysiä luokittelujen vuoksi. Deduktiivisessa sisällön analyysissä käytettiin tiettyä teoriaa, mallia tai aikaisemman tiedon perusteella laadittua teoreettista lähtökohtaa ilmiön määrittelemiseksi. Aineiston analyysiä ohjasi aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. Opinnäytetyössämme tämä tarkoittaa teemahaastattelurunkoa. Aineisto koostui haastattelumateriaalista, joka pohjautui teoriaosuuden viitekehykseen. Viitekehyksen perusteella muodostettiin analyysirungon mukaisia ilmauksia. Ilmaukset jaetaan osatekijöihin ja yhdistäviin tekijöihin ja niitä kuvaaviin luokkiin. Luokittelun avulla saadaan kattava raportti haastattelumateriaalista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 167 - 169).

Kirjoitimme haastattelusta saadun tallennetun aineiston puhtaaksi sanatarkasti eli litteroimme sen teemojen mukaisesti. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2009, 132) mukaan analyysi aloitetaan usein litteroimalla eli kirjoittamalla käytössä oleva materiaali esimerkiksi haastattelunauhasta tekstiksi. Yleensä nauhoitettu materiaali auki kirjoitetaan sanasta sanaan. Tutkijan on päätettävä mitkä haastattelun osat tai piirteet kuvataan auki kirjoitetussa tekstissä, koska ne antavat suunnan aineiston jatkokäsittelyyn.

Haastattelun aineistosta auki kirjoitettua tekstiä oli yhteensä 10 sivua. Auki kirjoituksen jälkeen etenimme deduktiivisen sisällön analyysin mukaan. Ensin kirjaimme kaikki alkuperäiset lauseet, joista poimittiin pelkistetyt ilmaisut, jotka jaoteltiin ala- ja yläkategorioihin. (Liite 5) Yläkategoriat muodostettiin alakategorioiden sisällöstä. Lisäksi aineistosta poimittiin suoria lainauksia, jotka lisäsivät aineiston tulokinnan luotettavuutta.

7 Opinnäytetyön tulokset

7.1 Kotihoidon toimintayksikön esimiesten kokemuksia tehtävästään

henkilökunnan perehdyttämisessä

Kotihoidossa perehdyttämisen vastuu on esimiehellä, tarvittaessa hän voi delegoida perehdyttämisen henkilöstölleen. Kotihoidossa toimintayksikön esimies ja toimipisteen vastaava ovat keskenään sopineet vastuu- ja tehtäväjaosta perehdyttämisen osalta. Uusien työntekijöiden perehdyttämisen aloittaa aina esimies, joka kertoo organisaatioon liittyvistä asioista. Toimipisteen vastaava jatkaa perehdyttämistä käytännön asioista, joihin kuuluu esimerkiksi erilaisten ohjelmien, vastuuhoitajamallin ja toiminnanohjauksen perehdyttäminen. Vastaavasti henkilökunnasta joku ottaa vastuulleen käytännön asioiden perehdyttämisen.

”Meidän alueella on jaettu vähän sitä vastuuta: esimies perehdyttää sen ensimmäisen perehdyttämisen, kun työntekijä tulee; työsopimukset, työterveyshuolto ja kaikki mitä siihen liittyy ja käytännön asiat. Toimipisteen vastaava perehdyttää käytännön asioihin (ohjelmat: hilkka ja effica), vastuuhoitajamalliin ja toiminnan ohjaukseen.”

Myös rekrytointiin liittyen perehdyttäminen on tärkeää. Sillä kun sijainen tai tulo- kas saa hyvän ja kattavan perehdytyksen, on sillä positiivinen vaikutus työyksikön maineelle ja työntekijöiden saatavuudelle.

”Sijaisista kun kilpaillaan, olisi todella tärkeää perehdyttää hyvin.” ”Kotihoidossa täytyy olla useampi päivä perehdyttämistä, jos vieras paikkakunta, vaatii ja on vielä haasteellisempaa.”

Kotihoidon perehdyttäminen räätälöidään yksilöllisesti. Kotihoitotyön luonne vaatii sen, että perehdyttämistä pitää antaa asia kerrallaan, jaksoittain. Perehdyttämisen tarve riippuu siitä, mistä lähtökohdista työntekijä tulee ja onko koti- hoito ennestään tuttua työtä. Lisäksi oman haasteensa perehdyttämiseen tuo se, onko työntekijällä tuntemusta kotihoidon alueesta, jossa hän tulee työskentelemään.

”Mitä esimies perehdyttää, aika paljon sellaisia asioita, mitä minä alkuperehdytyksessä teen, että kaikkia kohtia ei pysty käymään läpi ensitapaamisella. Esimerkiksi autojen käyttö tai parkkipaikat. Tai asioita tulee matkan varrella niin niitä tulee käytyä, ja työntekijä tulee kysymään.”

Haastattelun tuloksena selvisi, että perehdytys voi riippua siitä miten toimintayksikön esimiehellä on aikaa. Jos esimiehellä on kiire niin työntekijä saa mahdollisimman suppean ja lyhyen perehdytyksen. Perehdyttäminen ei kuitenkaan saisi olla tilanneriippuvainen, eikä kiire saisi vaikuttaa sen laatuun. Perehdyttäminen kuuluu kaikille ammattikunnille työyhteisössä ja on jatkuvaa. Kotihoidon perehdyttäminen räätälöidään työntekijän ja opiskelijan mukaan.

Esimiesten mukaan mentorointi liittyy perehdyttämiseen. Kotihoidon toimintayksikön esimies valitsee perehdyttäjän ja vastuuhenkilön siihen. Henkilökunnasta joku työntekijä vastaa osaltaan käytännön perehdyttämisestä ja uudet työntekijät haastatellaan aina (myös sijaiset). Siinä annetaan Eksoten perusperehdyttäminen ja kerrotaan yksikön toiminnasta. Työntekijän täytyy olla motivoitunut perehdyttämiseen ja työyksiköstä tulisi antaa myönteinen kuva.

”Hän valitsee työntekijän joka perehdyttää operatiiviseen hoitotyöhön, kulkee matkassa mukana.”

Esimiehen tehtävänä on nimetä opiskelijoiden perehdyttäjä. Kotihoidon opiskelijaperehdytyksestä vastaa toimipisteen vastaava, joka valitsee opiskelijalle tämän koulutustaustan mukaisen hoitajan kotihoidon perehdyttäjäksi.

”Tärkeä korostaminen, mitä paremmin pystytään huolehtimaan opiskelijoista ja uuden työntekijän perehdyttämisestä ja sitä parempi mahdollisuus meillä on kenties saada hänestä työntekijä, ja siihen pitää ihan oikeesti paneutua, ettei sanota vaan - päivää ja koita kestää perässä.”

7.2 Perehdyttämisen haasteet/ongelmat kotihoidon toimintayksikön

esimiesten kokemana

Haastateltavien mukaan kotihoito mielletään haastavaksi työksi. Kotihoito haastaa yksin työskentelyyn. Itsenäinen työ vaatii työntekijältä monipuolista ammattitaitoa ja jatkuvaa kouluttautumista.

”Se asioiden laajuus, siinä on niin paljon sitä, et jos rupeaa miettimään oikeasti vastuhoitajamallit ja arviointijaksot, niin tuntuisi että pitäisi puhua kaksi päivää sen ihmisen kanssa käytännön asioista.”

Kotihoidossa tulee huomioida työn erityisluonne; mennään asiakkaan kotiin huomioiden itsemääräämisoikeus ja päivittäiset tarpeet. Kotihoito vaatii enemmän perehdyttämistä ja rinnalla kulkemista. Haastateltavat toivat esille, että tämä olisi hyvä ymmärtää ja huomioida myös korkeammalla johtamisen tasolla. Lisäksi organisaatiotasoiset muutokset tuovat oman haasteensa kotihoitoon.

”Perehdyttämistä tarviis varmaan olla vieressä koko ajan neuvomassa, uudet työntekijät lähtee yksin, se on haasteellista; varmaan joutuu koko ajan soittelemaan ja kyselemään. Tarvais kysymisenmahdollisuuden; osastotyössä voi välillä huikata neuvoa, kotihoidossa toimitaan yksin.”

Kotihoidon perehdyttämisen haasteeksi voi muodostua yhteisen ajan löytäminen ja työn hektisyys, siksi uuden työntekijän perehdytys voi jäädä hyvin kevyeksi. Jos henkilöstöä sairastuu, täytyy uuden työntekijän vain osata hypätä mukaan työtehtäviin kentälle. Kotihoidossa tilanteet voivat vaihtua nopeasti, siksi haasteena voi olla, että kotihoito voi jopa pelottaa.

”Tuntuu, että henkilökunta on tiukilla ihan koko ajan, ettei siihen ole mahdollisuutta. Jos on äkillisiä sairaslomia, jos satut saamaan työntekijän, on perehdyttäminen todella kevyttä. Tässä lista käytkö nämä.”

”Perehdyttämisen aikaa liian vähän, työnteko hektistä, ei pelotella ketään pois, haasteena voi olla että kotihoitotyö on liian pelottavaa.”

Kotihoito asettaa vastuuta työntekijälle myös perehtymisosaamisen kannalta. Työntekijän tulee olla motivoitunut perehtymiselle ja oltava itse vastuullinen perehtymisestään. Esimies vastaa osaltaan riittävästä perehdyttämisestä.

Kotihoitoyksiköt yrittävät toteuttaa mahdollisemman hyvää perehdyttämisen kaavaa. Uudelle työntekijälle annetaankin mahdollisuus tulla tutustumaan tulevaan työpaikkaansa ja kotihoidon alueeseen ennakoidusti. Näin uusi työntekijä saa ensituntuman työhön ja nähdään millaista perehdyttämistä hän tarvitsee. Käytännön kannalta uuden työntekijän on hyvä tietää millaiseen organisaatioon

hän tulee ja millainen on oma työkentän sisältö, sekä tietää mistä voi kysyä neuvoa tarvittaessa.

Haastateltavien mukaan perehdyttäminen kuuluu kaikille. Perehdytyksen sisältö tulee suunnitella sen mukaan ketä perehdytetään ja missä vaiheessa. Työntekijä voi olla ennestään tuttu, mutta tilanteessa jossa palaa esimerkiksi äitiyslomalta. Tällöin on hyvä päivittää työntekijälle kotihoidon asioita perehdyttämisen kautta ja räätälöidä sen sisältö yksilöllisesti. Esimiehet toivat esille myös sen, että organisaation ja kotihoidon muutokset vaikuttivat perehdyttämiseen. Myös teknologian kehittyminen tuo omat haasteensa kotihoitoon.

Kotihoidossa on käytössä perehdyttämisen työväline, organisaation perehdyttämiskortti. Useampien haastateltavien mukaan tämä kortti ei täysin palvele kotihoitoa, vaan sen sisältö vaatii tarkennusta kotihoitoon. Kaikissa kotihoidon yksiköissä ei perehdyttämiskorttia voida käyttää sellaisenaan, vaan se antaa runkoa perehdyttämiselle.

7.3 Kotihoidon perehdyttämisen kehittäminen esimiesten näkökulmasta

Haastattelun tulosten mukaan perehdyttämiskortti on käytössä, mutta sitä hyödynnetään huonosti kotihoidossa. Kotihoidon toimintayksikön esimiehet kokivat, ettei kortti palvele kotihoidon perehdyttämisessä. Toiveena olisi, että perehdyttämiskortti uudistettaisi siten, että se olisi työyksikkökohtainen ja kohdennettu kotihoitoon.

”Perehdytyskansiossa se on, mutta vähän huonosti käytetty. Tommoinen pitäisi tehdä uusiksi, ei ollenkaan palvele. Pitäisi olla työyksikköön tai alaan, kotihoitoon oma. Toi on vaan organisaatioperehdytykseen oleva. On paljon muuttunut ja tullut uutta.”

Kotihoidon toimintayksikön esimiesten mukaan perehdyttämiskorttiin tulisi lisätä muun muassa konkreettiset asiat, kotihoidon yhteiset tahot, kotihoidon tukipalvelut ja kriteerit. Perehdyttämiskortissa pitäisi olla organisaation arvot ja strategia, jotka käydään ensimmäisenä läpi. Perehdyttämisessä tulisi huomioida myös kotihoidon vaativuus, joten siksi siitä olisi hyvä olla maininta kotihoidon perehdyttämiskortissa.

”Konkreettisia asioita voisi tuohon lisätä, että pääsee työn alkuun. Toiveena olisi tarkempi kotihoitoon suunnattu perehdyttämiskortti/runko.”

Esimiesten mukaan nykYTEknologian hyödyntäminen tulisi ottaa huomioon perehdyttämisen kehittämisessä. Eksote voisi järjestää perehdyttämistilaisuuksia useammin kuin pari kertaa vuodessa, kohdentaen kotihoitoon. Asian kehittämiseksi esimiehet esittivät idean perehdyttämismateriaalista, joka voisi olla esimerkiksi Eksonetista. Tuleva työntekijä voisi halutessaan valmistautua etukäteen katsomalla kyseisen esittelyvideon kotihoidosta.

Tulosten mukaan esimiehet kokivat, että perehdytyksen sisältöä tulisi kehittää. Olisi hyvä tehdä toimipistekohtainen kotihoidon perehdyttämishjelma. Esimies ottaa vastuun perehdyttämisestä kokonaisuudessaan. Esimiehen tehtävään kuuluu olla tietoinen kuka perehdyttää ja miten se hoidetaan.

”Perehdyttämiseen tarvitsisi uutta potkua, että toimisi järkevästi ja se olisi perehdyttäjälle sekä perehtyjälle helppo”.

Henkilöstön perehdyttämismotivaatio vaihtelee kotihoidon alueittain. Motivaatioon heikentävästi voi vaikuttaa organisaatitasoiset jatkuvat muutokset, lisäksi muu uuden oppiminen vie aikaa. Esimiehet toivat esille, että henkilöstö kokee, ettei aika riitä perehdyttämiseen oman työn ohella. Osin myös muutosvastarintaa on ollut huomattavissa.

Haastateltavien mukaan kotihoidon perehdyttämisen suunnittelussa on hyvä huomioida uuden tulokkaan työkokemustausta ja ammatillinen lähtötaso. Uuden työntekijän tullessa olisi hyvä, että joku henkilökunnasta ottaisi hänet vastaan. Pitäisi mukanaan vähintään muutaman päivän, jotta työkenttä ja työtehtävät tulee tutuksi. Se kuka on ottanut uuden työntekijän vastaan, on samalla hänelle nimetty mentor. Mentorilta tulokas voi sitten tarvittaessa kysyä ja varmistaa työhön liittyvistä asioista. Nykypäivänä tällä on myös vaikutusta rekrytointiin. Jos perehdytys on riittävää ja hyvin suunniteltu, auttaa se saamaan sijaisista tulevan työntekijän.

”Olisi hienoa jos jollakin olisi mahdollisuus ottaa uusi ihminen siihen huomansa muutamaksi päiväksi ja tehdä yhdessä.”

8 Pohdinta

8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys on kaiken tieteellisen toiminnan ydin. Hoitotieteellistä tutkimusta ohjaavat kansallinen lainsäädäntö ja erilaiset ohjeet, joista keskeisimpiä ovat esimerkiksi henkilötietolaki sekä laki potilaan asemasta ja oikeuksista. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 172 - 175).

Tutkimuksen tekoon liittyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka on otettava huomioon. Eettisesti hyvä tutkimus noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Ohjeiden mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muun muassa se, että tutkijat noudattavat rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkimukseen osallistujien henkilöiden asema ja oikeudet, sekä vastuu ja velvollisuudet on määritelty ja kirjattu kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla ennen tutkimuksen aloittamista. (Hirsjärvi ym. 2009, 23 - 24).

Tutkimusetiikka edellyttää, että tutkija huomioi toiminnassaan tutkimuksen kohteena olevat henkilöt. Tutkimusotteen eettiset vaatimukset edellyttävät tutkijalta eettistä vastuullisuutta. Se pitää sisällään laadullisen tutkimusaineiston hankinnan ja tutkimuksen vaiheiden tarkan ja rehellisen toteuttamisen. (Syrjälä 2005, 1). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta koskien kaikkia vaiheita. Aineiston keräämiseen liittyvät vaiheet tulee kertoa selvästi ja totuudenmukaisesti. Tutkijalla tulee olla kykyä punnita vastauksia ja saattaa niitä teoreettisen tarkastelun tasolle. Tämä on tärkeä osa tutkimuksen tulosten oikeudellista tulkintaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 232 - 233).

Tämän opinnäytetyön aiheen valinta perustui aiheen ajankohtaisuuteen. Tulevaisuuden muutokset luovat paineita kotihoitoon. Väestö ikääntyy samalla kun työikäiset vähenee, siksi työssä jaksaminen ja hyvä johtaminen korostuivat. Perehdyttäminen oli yksi tärkeä osa esimiestyötä, johtamista. Hyvän ja laadukkaan perehdyttämisen vaikutus ulottui työhyvinvoinnista rekrytointiin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää kotihoidon perehdyttämistä siten, että sen sisältö yhtenäistyi ja esimiehen työ perehdyttäjänä helpottui.

Tutkimus- ja opinnäytetyölupa anottiin Eksotelta. Opinnäytetyön toteuttamisen riski liittyi lähinnä ajankäytännöllisiin seikkoihin, esimerkiksi siihen ettei kaikilla Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiehiltä ollut aikaa osallistua haastatteluun tai he eivät vastanneet haastattelukutsuihin. Tällä oli vaikutusta haastatteluaineiston kattavuuteen. Sähköpostikutsuihin laitettiin määräaika, jonka jälkeen emme enää uusia haastattelukutsuja laittaneet. Tällä turvasimme opinnäytetyön pysymistä aikataulussa.

Haastattelukutsun liitteenä oli saatekirje, jossa kerroimme lyhyesti opinnäytetyöstä sekä sen tarkoituksesta. Saatekirjeessä oli myös yhteystietomme, sekä tieto siitä, että kotihoidon päällikkö on antanut luvan tälle opinnäytetyön toteuttamiselle ja että se voitiin toteuttaa työaikana. Lisäksi ennen jokaista haastattelua haastateltavat saivat riittävästi tietoa opinnäytetyön tavoitteista, tarkoituksesta ja nauhoittamisesta. Nauhoittamista varten pyysimme allekirjoituksen suostumuspaperiin. (Liite 2). Haastattelun nauhoitus lisäsi opinnäytetyön tulosten luotettavuutta.

Haastattelututkimukseen osallistuminen perustui tietoiseen suostumukseen. Haastatteluun osallistuvat allekirjoittivat suostumuslomakkeen ennen haastatteluun osallistumista. Tutkittava tiesi täysin, mikä oli tutkimuksen luonne. Tutkittava tiesi myös, että hän voi keskeyttää ja kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Tutkijan on tiedettävä eettinen vastuunsa aineiston säilyttämisestä ja tulosten julkaisemisesta. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2013, 178).

Ennen varsinaista haastattelua teimme kahdelle toimintayksikön vastaavalle hoitajalle koehaastattelun, jonka avulla selvitimme ajankäyttöä, teemakysymysten toimivuutta, haastattelun sujumista ja tietokoneella haastattelun nauhoittamista. Koehaastattelu osoitti teemojen toimivan, eikä ollut tarvetta tehdä muutoksia teemahaastattelurunkoon. Päädyimme siihen, ettemme käytä koehaastattelun tuloksia tutkimuksessa, koska koehaastateltavat eivät ole toimintayksikön esimiehiä ja tämän tutkimuksen tarkoituksena on nimenomaan keskittyä heihin.

Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiehiä oli 11, joista yhdeksän osallistui haastatteluun. Haastattelun vastausprosentti oli 82 prosenttia, joka lisäsi opin-

näytetyön tulosten luotettavuutta. Haastattelun tuloksista saimme vastauksia opinnäytetyön kolmeen kehittämistehtävään. Haastatteluajankohtien sopiminen oli haasteellista, sillä useampien työssä käyvien ihmisten aikataulut piti sovittaa yhteen. Haastatteluun liittyvät käytännön järjestelyt ja haastattelujen nauhoitukset onnistuivat hyvin. Vain kahta kotihoidon toimintayksikön esimiestä ei saatu haastateltua sillä heiltä ei saatu koskaan vastausta haastattelukutsuun. Tämän opinnäytetyön haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja siihen osallistumisen saattoi lopettaa halutessaan milloin tahansa haastattelun vaihetta.

Käytännön järjestelyiden vuoksi oli järkevää toteuttaa osa haastatteluista ryhmä- ja osa yksilöhaastatteluna. Ryhmähaastattelun etuna koimme sen, että esimiehet olivat keskustelevampia ja saimme aineistoa vastaamaan kehittämistehtäviin. Mielestämme yksilöhaastattelu antoi hiukan paremmat puitteet rehellisille vastauksille ilman ryhmän vaikutusta; vastaaja uskaltautui kertomaan oman näkemyksensä paremmin.

Haastatteluun osallistuvista jokainen antoi tietoisien luvan osallistuessaan siihen. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavan oli tiedettävä täysin mikä tutkimuksen luonne oli. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2009, 178). Oli tärkeä huomioida, ettei haastateltavien henkilöllisyys tullut esille missään opinnäytetyön vaiheissa. Henkilötietolain voimaan astumisen jälkeen oli tullut tärkeäksi informoida tutkittavia myös aineiston käsittelystä ja kohtalosta. Opinnäytetyön tutkimusaineistot oli tarkoitettu vain tutkimuskäyttöön. Aineistoa tai sen osia ei saa luovuttaa ulkopuolisille. Tutkittavalle on ilmaistava, ettei aineistoa käytetä muuhun kuin tähän tutkimukseen. Tutkimuksessa huomioitiin tietoturvalaki ja siihen liittyvät ohjeistukset. (Kuula 2013, 99, 113 - 115).

Haastattelun aineisto säilytettiin lukitussa paikassa anonymiteetti huomioiden. Oli tärkeää, että tutkimusraportissa kuvattiin kaikki tutkimuksen eri vaiheet. Mahdollisesti kielteiset tulokset ja tutkimuksen puutteet raportoitiin. Tämä varmistui sen, ettei tuloksia sepitetä ja etteivät saadut tulokset ole tekaistuja. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2013, 179 - 180).

Haastattelun materiaali hävitettiin asianmukaisesti. Suomessa aineiston säilyttämistä säätelevät esimerkiksi henkilötietolaki ja arkistolaki. Tutkimusaineiston säilytys ja varmuuskopiointi tulee suunnitella niin, että aineisto on suojattu muun

muassa palon, murron, vesivahingon ja mahdollisen sabotaasin varalta. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2009, 183 - 184).

8.2 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella esimiehet pitivät perehdyttämistä tärkeänä asiana työyhteisössä. Aarnikoivun (2013, 69) mukaan perehdyttämisestä on hyötyä niin perehtyjälle kuin organisaatiollekin. Tämä opinnäytetyö kohdistui kotihoitoon, jossa eritoten perehdyttämisellä on tärkeä merkitys. Ilman hyvää alkuperehdytystä ei kotihoidon laaja- alaisesta ja hektisestä työstä voi selviytyä. Esimiehillä on tärkeää olla osallisena perehdyttämisen alkumetreillä ja näyttää sille suunta.

Eksoten kotihoidossa työntekijä autetaan perehdyttämisellä sopeutumaan organisaatioon ja työyhteisöön (Eksote 2013,10.) Meillä opinnäytetyön tekijöillä on omakohtainen kokemus kotihoidosta. Koimme, ettemme kotihoidossa työskennellessämme saaneet perehdytystä juuri lainkaan. Saimme avaimet käteen, listan tehtävistä ja osoitteet minne mennä. Tämä tosiaan haastoi työntekijän pärjäämään omillaan ja selviytymään yksin vaikeistakin asioista.

Esimiesten näkökulmasta kotihoidon esimiestehtäviin ja perehdyttämiseen liittyy paljon asioita. Henkilöstöhallinto ja rekrytointi vievät esimiesten päivästä suuren osan aikaa, joten perehdyttämisen suunnittelu voi jäädä vähäiseksi. Perehdyttämisen sisältö ja siihen käytettävä aika on suunniteltava huolella, myös muut käytännön asiat sekä tehtävä- ja vastuunjako ottavat oman aikansa esimiestyöstä. Kupias & Peltolan (2009, 94 - 95) mukaan perehdyttäminen kuuluu esimiehelle, mutta hän voi delegoida siitä osan työntekijöilleen.

Haastattelun tulosten mukaan perehdyttämisen suunnittelussa on huomioitava työntekijän ammatillinen osaaminen ja lähtötaso sekä se kuinka motivoitunut henkilökunta perehdyttämiseen on. Omakohtainen kokemuksemme tukee tätä. Välttämättä työntekijällä ei ollut tietoa kenen puoleen kääntyä uusia asioita kohdatessa.

Kotihoidossa toimintayksikön esimies ja toimipisteen vastaava ovat keskenään sopineet vastuu- ja tehtäväjaosta perehdyttämisen osalta. Esimiehet katsovat yhdessä sopivan perehdyttäjän henkilökunnan keskuudesta perehdyttämään

tämän itse työhön. Eksotessa on ohjeistettu, että jokainen työyksikkö vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä tehtäväänsä. (Eksote 2013,10.) Myös Aaltonen (2011, 30) toteaa, että esimies ei ole se joka kädet savessa perehdyttää, vaan hän ohjaa perehtyjää kohti organisaation tavoitteita.

Kotihoidon luonne vaatii sen, että perehdyttämistä pitää antaa asia kerrallaan, jaksoittain. Vaikka työnjakoa perehdyttämisestä tehdään, kuuluu esimiehen ottaa päävastuu ja hänen on oltava tietoinen perehdytyksen kulusta. Myös organisaatio on tuonut omat muutospaineensa kotihoitoon, siksi sijaisten perehdyttäminen on ensiarvoisen tärkeää. Hyvä perehdytys on avain rekrytointiin, kun ammattitaitoisesta henkilökunnasta kilpaillaan. Aarnikoivun (2013, 71 - 72) mukaan perehdyttämiseen tulee panostaa ja sitä tulee toteuttaa suunnitelmallisesti. Perehdytys nivoutuu aina organisaation strategiaan, on tärkeää pohtia millaista perehdyttämistä tarvitaan ja miten se toteutetaan.

Kokemuksemme mukaan kotihoidossa perehdytys olisi hyvä jaksottaa, sillä kotihoito pitää sisällään päivittäin muuttuvia työtehtäviä. Hoitajalla täytyy olla osaamista ja pitää ammattitaitonsa ajan tasalla. Lisäksi olisi tärkeää saada esimiehen tuki perehtymiseen.

Perehdyttäminen luo omat haasteensa kotihoidossa. Tuloksista ilmeni, että perehdytyksen laatu riippuu siitä miten toimintayksikön esimiehellä on aikaa ja ehtiikö hän suunnitella perehdytyksen. Jos esimiehellä on kiire, saa työntekijä mahdollisemman suppean ja lyhyen perehdytyksen. Perehdyttäminen ei siis saisi olla tilanne riippuvainen eikä kiire saisi vaikuttaa sen laatuun. Miettinen ym. (2009, 72) mukaan perehdytys olisi hyvä jaksottaa sisällöllisesti, ajallisesti ja yksilöllisesti. Sisällöllinen perehdytys käsittää työhön opastuksen ja työyhteisön tehtävien oppimisen. Mielestämme edellä mainittu esimiehen kiire on yleistä, ja ikävä kyllä sillä on omat vaikutuksensa perehdyttämisen laatuun.

Organisaation tuoman muutospaineen vuoksi myös henkilöstön motivaatio perehdyttämiseen voi laskea. Perehdyttämisen haasteita luovat kotihoidon laajuus, hektisyys, riittävän ajan löytäminen sekä työyksikköön muutoin kohdistuvat muutospaineet. Surakan (2009, 5) mukaan hyvä rekrytointi, kunnollinen perehdytys, hyvä työilmapiiri ja osaava johtaminen luovat työpaikalle hyvän maineen.

Edellä mainituista haasteista huolimatta kotihoito mielletään mielenkiintoiseksi ja ammattitaitoa haastavaksi työksi. Itsenäinen työ vaatiikin työntekijältä monipuolista ammattitaitoa ja jatkuvaa kouluttautumista. Juuri tämän takia kotihoito vaatii myös enemmän perehdyttämistä ja ”rinnalla kulkemista”. Haastateltavat toivatkin esille, että korkeammalla esimiestasolla olisi tämä hyvä huomioida.

Kotihoito asettaa vastuuta työntekijälleen, siksi hyvän perehdyttämisen saaminen on tärkeää. Esimiehet toivat esille, että uudelle työntekijälle olisi hyvä antaa mahdollisuus tulla tutustumaan tulevaan työpaikkaansa ja kotihoidon alueeseen. Näin uusi työntekijä saisi ensituntuman työhönsä ja samalla saadaan selvitettyä millaista perehdyttämistä hän tarvitsee. Aiemman kokemuksemme mukaan uuden työntekijän mukaan ottaminen alkuperehdytykseen loiventaisi uskallusta tulla kotihoitoon.

Haastattelun tuloksista ilmeni kotihoidon henkilöstön motivoinnin ja mentoroinnin tärkeä vaikutus perehdyttämiseen sekä sen kehittämiseen. Hautakankaan (2009, 1) mukaan mentoroinnilla voidaan tukea perehdyttämistä ja tuoda kollegiaalista tukea työssä jaksamiseen, etenkin silloin kun on kysymys uusista ja haastavista työtavoista. Osaltamme myös meillä on kokemusta vaillinaisesta perehdyttämisestä, jota voisi parantaa esimerkiksi hyvällä mentoroinnilla. Esimies voisi valita mentorin perehdyttämistä tukemaan ja ”rinnalla kulkemaan”.

Esimiehet nostivat esille yhden perehdyttämisen työvälineen eli perehdyttämiskortin. Perehdyttämiskortista ei kuitenkaan käy ilmi kotihoidon työn sisältöä tai työnkuvaa tai ohjeita työntekijän työpäivän organisointiin eli toiminnanohjausasiat puuttuvat täysin. Nämä edellä mainitut asiat ovat kuitenkin keskeisiä asioita, jotka tulee huomioida kotihoitoon tulevan tulokkaan perehdyttämisessä.

Kotihoidon perehdyttämiseen käytetään osin organisaation perehdyttämiskorttia. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan tämä kortti ei täysin palvele ja vaatii tarkennusta kotihoitoon suunnattuna. Kaikissa kotihoidon yksiköissä ei perehdyttämiskorttia voida käyttää sellaisenaan, vaan se antaa runkoa perehdyttämiselle. Esimiesten kokemusten mukaan olisi hyvä hyödyntää teknologiaa perehdyttämiseen.

Eksoten perehdyttämiskortista löytyvät muun muassa seuraavat asiat: työhön tulon varmistumisen jälkeiset asiat, alkukeskustelun ja tehtäväkuvauksen tiedot, palvelusuhdeasiat, osaamisen kehittäminen ja koulutus, terveys ja turvallisuus asiat, tiedottaminen sekä käytännön asiat. (Eksote 2013, 51.)

Haastattelun tuloksena kotihoidon toimintayksikön esimiehet toivovat että perehdyttämiskortti uudistettaisiin siten, että se olisi enemmän työyksikkökohtainen. Esimiesten mukaan tällä hetkellä perehdyttämiskortti koetaan enemmän organisaatiotasoiseksi, eikä yksikkökohtaiseksi. Perehdyttämiskorttiin tulisi lisätä käytännön kannalta tärkeitä ja konkreettisia asioita. Tämän jälkeen perehdyttämiskortista saadaan tarkistuslista perehdyttämiselle. Tarkistuslistasta on helppo tarkistaa jo käydyt asiat ja huomioida mitä vielä perehdyttämisestä puuttuu.

8.3 Kehittämisideat ja jatkotutkimusaiheet

Kotihoidon toimintayksikön esimiehet toivat esille, ettei aina ole riittävästi joko aikaa tai työkaluja perehdyttämiseen tai sen sisällön kehittämiseen. Eksoten kotihoidon alueelle voisi luoda oman tarkistuslistan perehdyttämisen avuksi.

Kehittämisideaksi esitämme, että **tarkistuslistassa** voisi perustietojen lisäksi olla seuraavat asiat:

- Auton käytön ja pysäköinnin ohjeistus
- Eksoten arvot
- Kirjaamisen ohjeistus
- Kotihoidon arviointijaksot
- Kotihoidon turvallinen kotikäynti ohjeistus
- Kotihoidon yhteistyötahot
- Kotihoidon tukipalvelut.
- Kotihoidon yhteyshenkilö ja puhelinnumero
- Mentori / perehdytyksen yhdyshenkilö
- Opastus tietokoneen käyttöön
- Palvelutarpeenarviointi
- Toiminnan ohjaus / mobiilipuhelimen käyttö
- Vastuuhoitajamalli

Näistä edellä mainituista asioista esimies saa koottua tarkistuslistan kotihoidon perehdyttämiselle.

Perehdyttämiseen toivotaan myös perehdytysvideota kotihoidosta, jonka voisi laittaa Eksonetin intranettiin. Tämä voisi olla yksi aihe uudelle opinnäytetyölle. Lisäksi haastattelun tuloksista ilmeni mentoroinnin tärkeys. Jatkotutkimusaiheena olisikin kiinnostavaa selvittää, miten mentorointia hyödynnetään perehdyttämisessä.

Lähteet

- Aaltonen, S. 2011. Perehdyttämisen kehittäminen - Turun kaupungin Kiinteistöliikelaitoksella. Liiketalous, liiketoimintatiedonhallinta ja tietojohdaminen. Turun ammattikorkeakoulu.
- Aarnikoivu, H. 2013. Keskity olennaiseen esimies. Liettua. Balto print.
- Eksote 2012. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin kotihoidon palvelusisältö ja myöntämisen perusteet 1.1.2012 alkaen. Luettu 10.1.2014.
- Eksote, 2013. Keskusta - Eteläisen kotihoidon perehdytyskansio. Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. 10. Luettu 10.1.2014.
- Eksote, 2014. Palveluverkkosuunnitelmien toteutus ja strategian toimeenpano Eksotessa 2014 - 2018. Luettu 13.5.2014.
- Eskola, J. 2014. Sairaanhoidajien työiihtyvyys huolestuttaa. TESSO 3(6).
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses` intent to leave the profession in Finland – A mixed method study. Ser D Tom 1107. University of Turku.
- Haapakorpi, A. & Haapola, I. 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2008. Työ ja yrittäjäyys. Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – esimerkkinä vanhusten kotihoito. Helsinki. Edita Publishing Oy.
- Hautakangas, H. 2009. Mentoroinnilla tukea perehdyttämiseen Pirkanmaan ammattiopistossa. Kehittämishankeraportti tammikuu 2009. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy. 15. uudistettu painos.
- Iharvaara, O. 2013. Esimies tukijana ja kannustajana muutosprosessin johtamisessa – vanhusten kotihoidon hoitajien kokemukset. Pro gradu. Terveystieteiden yksikkö, Hoitotiede. Tampereen yliopisto.
- Ikonen, E-R. 2013. Kehittyvä kotihoito. Porvoo. Bookwell Oy.
- Ikonen, E-R. & Julkunen, S. 2007. Kehittyvä kotihoito. Helsinki. Edita Prima.
- Jabe, M. 2006. Kyvyt käyttöön – eväitä esimiestyöhön. Kirjapaja.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. WSOYpro Oy.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Ketola, H. U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä. Jyväskylä. Jyväskylä University Printing House.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Juvenes print.

Kuula, A. 2013. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 3. painos. Vantaa. Hansaprint Oy.

Lehtonen, T. 2009. Sosionomit (Amk) työelämässä. AmmattiNetti.

Leppänen, P. 2005. Moniammatillista hoitoa kotona – Tutkimus kotihoidon organisointitavoista, osaamisen tarpeesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden tiede, Kuopion yliopisto.

Miettinen, M., Kaunonen M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen osa II. Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon Tutkimus 2, 76 - 83.

Paavola, S. 2013. Kotihoidon karu arki – ”elossahan täällä ollaan ja näkemiin”. STTK tiedotteet 2014.

Paljärvi, S. 2012. Muuttuva Kotihoito. 15 vuoden seurantatutkimus Kuopion kotihoidon organisoinnista, sisällöstä ja laadusta. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Itä-Suomen yliopisto.

Perälä, M-L., Grönroos E. & Sarvi, A. 2006. Stakes. Raportteja 8/2006. Kotihoidon henkilöstön työ ja hyvinvointi. Helsinki. Valopaino Oy.

Raudasoja, K. & Johansson M-L. 2009. Esimies talouden johtajana julkivallinnassa. Juva. WSOYpro Oy.

Räpysjärvi, K. 2013. Kotona asumista tukevan teknologian lähitulevaisuuden näkymiä. Sähköisen asiain seminaari 11.9.2013. Eksote.

Sanerma, P. 2009. Kotihoitotyön kehittäminen tiimityön avulla. Toimintatutkimus kotipalvelun ja kotisairaanhoidon yhdistymisestä. Tampereen yliopisto.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmäkouluutus/> Luettu 8.4.2015.

Simon, R. W. & Canacari, E. G. 2012. In - Process & other Non-Indexed Citations and Ovid Medline AORN Journal. 95(1): 85 - 100.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Kotihoito.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/kotipalvelut. Luettu 18.2.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Vammala. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Surakka, T., Kiikkala, I., Lahti, T., Laitinen, H. & Rantala, T. 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Vammala. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Syrjälä, O. 2005. Hoitonetti. Kypsyysnäyte. Vuorovaikutuskulttuuri hoitotyössä. Hoitotyön koulutusohjelma. Turun ammattikorkeakoulu.

Tekes, 2014. Kotihoito 2020: 10 askeleen ohjelma kotihoitoon. Kehityshanke 2012 - 2014.

Tujunen, P. 2009. Näkykö medikalisaatio vanhusten kotihoidossa. Kotihoidon henkilöstön kokemuksia vanhusten kotihoidosta. Pro gradu -tutkielma. Sosiaaliantropologia. Kuopion yliopisto

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Painojussit Oy. 2. painos

Työterveyslaitos. 2014. Perehdyttäminen. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Luettu 10.1.2015

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Porvoo. Bookwell Oy.

Yhteiskuntatieteellinen tiedearkisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2010. KvantiMOTV- Aineistotyytit.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/aineistotyytit.html>. Luettu 13.5.2015

Liitteet

Liite 1 (4) Eksoten perehdyttämiskortti

PEREHDYTTÄJÄN MUISTILISTA, Eksoten Rekrytointipalvelut

Tämä lomake käydään läpi uuden työntekijän kanssa ja kuitataan kohta kohdalta merkiten päivämäärä ja perehdyttäjän nimikirjaimet. Perehdyttäjä arkistoi lomakkeen (säilytys 1 vuosi).

TYÖNTEKIJÄ:		
TYÖYKSIKKÖ:		
ESIMIES:		
Valinnan jälkeen:	Valmis	Huom!
Ilmoitus valinnasta (kaikille hakijoille)		
Työhöntulon varmistumisen jälkeen:		
Työtila ja -välineet valmiiksi		
Ammatinharjoittamisluvan tarkistaminen Julki-Terhikistä		
Todistusten tarkistaminen		
Ilmoitus uudesta työntekijästä: - Saimaan talous ja tieto Oy (Saita) (työsopimus, tunnukset), rekrytointipalvelut		
Tervetuloa:	Valmis!	Huom!
Alkukeskustelu ja perehdyttämisjärjestelmän esittely		
Organisaation ja vastualueen esittely, miten virka/tehtävä liittyy muuhun organisaatioon		

Tehtäväkuva		
Osaston henkilökunnan ja kiinteistön tilojen esittely		
Salassapitovelvollisuus, tietoturva, käyttäjä-tunnukset, tietosuoja- ja tietoturvasitoumuksen allekirjoittaminen		
Palvelussuhdeasiat:	Valmis!	Huom!
Työsopimus / viranhoitomääräys, ja sen sisältö (mm.):		
- koeaika, virka- ja työehtosopimus		
- palkka, palkanmaksuaikataulu, verokortti		
- työaika, mahdolliset liukumat, ylityö		
Poissaolot		
- Sairastuminen ja siitä ilmoittaminen		
- Lomat		
- Virka- ja työvapaat		
Virka- ja työmatkat, junaliput, oman auton käyttö		
Sivutoimet		
Henkilöstön muistaminen		
Osaamisen kehittäminen:	Valmis!	Huom!
Koulutus- ja etenemismahdollisuudet		
Lääketieteellinen kirjasto, laitoksen julkaisut, lehdet		

Terveys ja turvallisuus:	Valmis!	Huom!
Työterveyshuolto, työhöntulotarkastus, ensiapuvälineet		
Työsuojelu ja työturvallisuus		
Tiedottaminen:	Valmis!	Huom!
Osasto- ja muut talon kokoukset		
Eksonet (intra)		
Miikkulainen (henkilöstölehti)		
	Valmis	Huom!
Ammattijärjestöt		
Harrastus- ja virkistysmahdollisuudet		
Käytännön asiat:	Valmis!	Huom!
Opastus tietokoneen käyttöön (käyttäjätunukset, ohjelmat mm. Efficat)		
Avaimet ja työaikaleimaukset (flexim ja esmi tarvittaessa)		
Kulkuoikeudet ja hälytykset, henkilökohtaisten tavaroiden säilytys		
Ruokailu, ruokaliput ja kahvi		
Posti, puhelin, faksi, toimistotarvikkeet, ym.		
Kopiointi, paperinkeräys ja -lajittelu		
Autojen käyttö, parkkipaikat		
Työyksikön yhteydet muihin yksiköihin, tukipalveluihin ja talon ulkopuolelle		
Palaute		

Muuta:		

Liite 2 (1) Saatekirje

SAATEKIRJE

Arvoisa kotihoidon toimintayksikön esimies, olemme YAMK 8b:n Sairaanhoidajaopiskelijat Saimaan Ammattikorkeakoulusta, Lappeenrannasta. Koulutukseemme liittyy opinnäytetyö, jonka aiheena on Esimies kotihoidon perehdyttäjänä. Työmme ohjaavina opettajina toimivat yliopettaja Pirjo Vaittinen ja lehtori Eija Tyyskä. Työelämän ohjaajana toimi laatu- ja potilasturvallisuuspäällikkö Mari Liukka Eksotelta.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Eksoten kotihoidon toimintayksikön esimiesten kokemuksia perehdyttämisestä ja sen kehittämistarpeesta. Tavoitteena on kehittää kotihoidon perehdyttämistä siten, että perehdyttämisen sisältö yhtenäistyy ja perehdyttäjän työ helpottuu moniammatillisessa työyhteisössä.

Opinnäytetyön tekemiseen olemme saaneet tutkimusluvan Eksotelta 31.10.2014. Opinnäytetyön aineiston keräyksen suoritamme haastattelun muodossa, johon luvan saimme kotihoidon päällikkö Raili Paajaselta. Haastattelut toteutetaan työaikana, joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Haastattelut nauhoitetaan haastateltavan luvalla ja ne käsitellään täysin luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyytesi käy ilmi.

Haastatteluihin sovimme sopivan ajankohdan, otamme yhteyttä puhelimitse lähiaikoina.

Lappeenrannassa 3.11.2014

Jaana Markoff

Kati Nirkko

Liite 3 (1) Suostumuslomake



Sosiaali- ja terveysala

Suostumus

Esimies kotihoidon perehdyttäjänä

Jaana Markoff & Kati Nirkko

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä tahansa vaiheessa. Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen ja olen tietoinen, että luvallani haastattelut nauhoitetaan.

Aika ja paikka

Haastateltava

Opiskelijat

Liite 4 (1) Teemahaastattelurunko

TEEMA HAASTATTELU

Esimies kotihoidon perehdyttäjänä

1. TAUSTATIEDOT

- Ikä
- Ammatti
- Työkokemus (johtamiskokemus); millainen kokemus teillä on esimiestyöstä entä kotihoidosta

2. JOHTAMINEN / TYÖTEHTÄVÄT

- Kuinka kauan olette työskennelleet kotihoidossa
- Kuvaile työtehtävät ja niiden sisältö
- Millainen tehtävä esimiehellä on perehdyttämisessä

3. PEREHDYTTÄMINEN

- Kuinka perehdyttäminen normaalisti toteutetaan yksikössänne/alueellanne
- Ketkä osallistuvat perehdyttämiseen ja mitkä ovat heidän roolinsa ja vastuunsa
- Kuinka hyödynnätte Eksoten perehdyttämiskorttia
- Kuinka perehdyttämiskortti soveltuu kotihoidon perehdyttämiseen

4. KEHITTÄMINEN

- Minkä koette haasteellisena kotihoidon perehdyttämisessä
- Kuinka kehittäisitte kotihoidon perehdyttämisen sisältöä

Liite 5 (6) Pelkistetyn aineiston ryhmittely ja käsitteellistäminen

1.Kuvata kotihoidon esimiesten kokemuksia omasta tehtävästään henkilökunnan perehdyttämisessä			
Alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetty ilmaus	alakategoria	yläkatgoria
meidän alueella on jaettu vähän sitä vastuuta, esimies perehdyttää sen ensimmäisen perehdyttämisen kun työntekijä tulee	esimies perehdyttää uuden työntekijän	perehdyttämisen vastuujako	tehtävä ja vastuunjako perehdyttämisessä
työsopimukset, työterveys-huolto ja kaikki mitä siihen liittyy ja käytännön asiat, toimipisteen vastaava perehdyttää käytännön asioihin (ohjelmat), vastuuhoitajamalliin ja toiminnan ohjaukseen	käytännön asioiden hoitaminen toimipisteen vastaava perehdyttää osaltaan vastuujaan mukaan (vastuuhoitajamalli ja toiminnan ohjaus)	perehdyttämisen vastuunjako, työnjakoa	
perehdyttäminen pääsääntöisesti delegoitu kotihoidon ohjaajalle	perehdyttäminen delegoitu kotihoidon ohjaajalle		
opiskelija perehdytyksen hoitaa toimipisteen vastaava	toimipisteen vastaava perehdyttää opiskelijan		
Toimipisteen vastaava on hilkka ja effica asiantuntija, ja hän perehdyttää ohjelmiin Henkilökunnasta joku ottaa vastuulleen perehdyttämisen	perehdyttäminen vastuutetaan perehdyttämisen työnjako esimiestasolla	vastuut perehdyttämisessä	
Esimies aluksi ja toimipisteen vastaava jatkaa			yksilöity perehdyttäminen
Perehdyttäminenhan kuuluu meille kaikille, ei sitä voi sysätä kenellekään, se on jatkuvaa perehdytystä. SH, LH, KH ja kaikkien ammattikuntien yhteistä.	perehdyttäminen on kaikkien ammattikuntien yhteinen.		
uusien työntekijöiden perehdyttämisen aloittaa esimies, toimipisteen vastaava jatkaa organisaatioista ja toiminnasta. Riippuu myös siitä mistä lähtökohdista työntekijä tulee.	perehdyttämiseen vaikuttaa se onko organisaatio ennestään tuttu työpaikkana, onko kokemusta kotihoidosta ja onko työkokemusta alalta.	työkokemuksen vaikuttaminen perehdyttämisen lähtökohtiin	
Onko ollut Eksotella, niin tällöin ei tarvii perehdyttää organisaatioon ja onko ollut toisella kotihoidon alueella, riippuu siitä onko kuvaa kotisairaanhoidosta ja onko esim. vasta valmistunut ja mitä tehnyt aiemmin.			
Pitää räätälöidä työntekijän / opiskelijan mukaan perehdytys.	perehdytyksen räätälöinti	yksilöity perehdyttäminen	
Toimipisteen vastaava huolehtii opiskelija asiat kokonaan ja perehdyttää osaltaan.	toimipisteen vastaava on hilkka- ja effica-ohjelmien asiantuntija, joka vastaa niiden perehdyttämisestä	perehdyttämisen osaaminen	perehdyttämisen sisältö ja siihen käytetty aika
Esimies ja toimipisteen vastaava vielä enemmän syventää kotihoitoa siinä ja sitten ihan varsinaiseen työhön perehdyttää joku nimetty hoitaja, joka tekee sitä samaa työtä.	uusien työntekijöiden haastatteleminen perehdyttämisessä	perehdyttämisen osa-alueet	
Mitä esimies perehdyttää,	perehdyttäminen hiljalleen, asia kerrallaan ja asteittain	perehdyttämisen jaksotus	

<p>aika paljon sellaisia asioita, mitä minä alkuperädytyksessä teen, että kaikkia kohtia ei pysty käymään läpi ensi tapaamisella. esim. autojen käyttö tai parkki paikat tai asioita tulee matkan varrella niin niitä tulee käytyä ja työntekijä tulee kysymään</p> <p>Perehdytys riippuu siitä miten esimiehellä on aikaa. Jos sillä on kiire, niin työntekijä saa mahdollisemman suppean ja lyhyen mahdollisemman nopeasti kerrotut asiat eikä saisi olla siihen riippuvainen millaisessa tilanteessa tulee työpaikalle</p> <p>Tärkeää korostaminen, mitä paremmin pystytään huolehtimaan opiskelijoista ja uuden työntekijän perehdyttämisestä ja sitä parempi mahdollisuus meillä on kenties saada hänestä työntekijä ja siihen pitää ihan oikeesti paneutua, ettei sanota vaan päivää ja koita kestää perässä.</p> <p>Hän valitsee työntekijän joka perehdyttää operatiiviseen hoitotyöhön, kulkee matkassa mukana.</p> <p>Työntekijän täytyy olla motivoitunut perehdyttämiseen ja yksiköstä tulisi antaa myönteinen kuva.</p> <p>Nimetty hoitaja perehdyttää tilanteesta riippuen, osaamisesta riippuen kuinka monta päivää.</p> <p>Uudet työntekijät haastatellaan myös sijaiset sekä keikkalaiset, siinä tulee Eksoten perusperehdyttäminen ja yksikön sisältö.</p> <p>Hän valitsee työntekijän joka perehdyttää operatiiviseen hoitotyöhön, kulkee matkassa mukana</p>	<p>ajan käytön mahdollisuudella vaikutus perehdyttämiseen</p> <p>mitä paremmin perehdytetään, sitä parempi mahdollisuus saada työntekijä</p> <p>perehdyttämiseen motivoituminen yksikön myönteinen kuva perehdyttämisessä.</p> <p>motivoitunut perehdyttämiseen kuuluu kaikille ja perehdyttäminen on jatkuvaa.</p> <p>nimetty hoitaja " tuutor" selvittää perehdytystarpeen</p> <p>Uudet työntekijät haastatellaan, kuten myös sijaiset. Tällöin annetaan perusperehdyttäminen ja yksikön perehdyttäminen</p> <p>Toimintayksikön esimies valitsee työntekijän työyksiköstä, mikä perehdyttää hoitotyöhön tulokkaan.</p>	<p>riittävä aika perehdyttämiseen</p> <p>perehdyttämisen merkityksen tärkeys</p> <p>motivointi työyksikön myönteinen kuva</p> <p>mentorointi</p> <p>perehdyttämisen osaaminen ja kohdentaminen</p>	<p>motivaatio organisaatio myönteisyys</p> <p>mentorointi</p>
--	--	--	---

2. Kuvata millaisia haasteita / ongelmia kotihoidon esimiehet ovat kokeneet perehdyttämisessä			
Alkuperäiset ilmaisut	pelkistetty ilmaus	alakategoriat	yläkategori
asioiden laajuus, esim. vastuuhoidajamallit ja arviointijaksot vaatii pidemmän perehdyttämisen käytännön asioista	kotihoidon asioiden laajuus: vastuuhoidajamallit ja arviointijaksot vaativat pidemmän perehdytyksen.	kotihoidon laajuus	kotihoidon vaatavuus ja laajuus
Hyvä huomioida kotihoidon erityisluonne, mennään ihmisen kotiin ja huomioidaan itsensä määräämisoikeus.	Kotihoidon erityisluonne, tehdään työtä ihmisten kotona, huomioiden potilaan itsensä määräämisoikeus.	Kotihoidon erityisluonne/ vaatavuus	
tarvis varmaan olla vieressä koko ajan neuvomassa: uutena työntekijänä haasteellista, tarvitsi kysymisen mahdollisuuden.	mahdollistetaan kysymisen mahdollisuus ja neuvonta uudelle työntekijälle		
työskennellään yksin ja siksi kotihoito vaatii enemmän perehdyttämistä ja rinnalla kulkemista, tämä pitäisi ymmärtää korkeammalla tasolla (ylemmät pomot)	Kotihoidossa työskennellään yksin, joka vaatii enemmän perehdyttämistä.	työn haasteellisuus	perehdytysosaamisen vastuu
Vastuuta myös työntekijälle, otettava selvää jos ei tiedä: itsenäinen työ	Työntekijän vastuu selvittää itsenäisesti jos mitä ei tiedä.	työntekijän oma vastuu perehdyttämisessä	
Perehdyttämisen kehittäminen ja henkilöstön osaamisen lisääminen.	perehdyttämisen kehittäminen ja henkilöstön perehdyttämisoaamisen lisääminen.	perehdyttämisen kehittäminen ja perehdytysosaaminen	
Perehdyttämisessä on huomioitava käytännön asiat	huomioidaan käytännön asiat perehdyttämisessä	perehdytyksen sisältö	perehdytyksen sisältö
uusi työntekijä uudella paikkakunnalla on haasteellista kotihoidossa	Uuden työntekijän paikkakuntatietouden puute voi olla haasteena kotihoidossa.	ohjeistus työntekijöille liikkumisesta	
Perehdyttäminen ei ole uuden työntekijän perehdyttämistä vaan joku voi palata äitys/ hoitovapaalta, kotihoito uudistuu niin nopeasti	perehdytyksen saaminen kuuluu kaikille.		
Tällä hetkellä haasteellista on tää muutos, oma välikään ei ole kunnolla ehtinyt perehtymään tai pysyä kärryillä	Organisaation ja kotihoidon muutos vaikuttaa perehdyttämiseen	organisaatio ja kotihoidon muutoksien huomioiminen	organisaatio ja kotihoidon muutokset
Oman haasteensa aiheuttaa toiminnan ohjaus tai sen tuleminen.	Toiminnan ohjaus on osana työn haasteita.		
perehdyttämiseen aikaa liian vähän, kotihoito voi pelottaa ja voi tuntua liian haasteellisena.	Jos kotihoidon perehdytys jää liian vähäiseksi, se voi aiheuttaa pelkoa ja luoda haastetta.	ajan vähyys perehdyttämisessä/ kotihoidon haasteet	
yhteisen ajan löytäminen, kotihoidon hektisyys, olisi ihanne että voidaan sanoa tule kolmeksi viikoksi sh/lh matkaan.	yhteisen ajan löytäminen perehdytyksessä, ihanne olisi saada perehtyä rauhassa, ylimääräisenä mukana.	perehdytykseen varattu aika	riittävän ajan löytyminen perehdyttämiseen

<p>Pitäisi olla tarkempi perehdytyskortti, missä olisi esim. kotioidon turvallinen kotikäynti, ohjeistukset, vastuuhoitajamallit, kaikki kuntoutumisasiat ja kotioidon arviointijaksot, palvelutarpeen arvioinnit, palvelutarpeen arvioinnin työryhmä ja yleensäkin miten prosessi menee kun tulee sairaalasta, mobiilipuhelimien käyttö sekä hilkka ja effica ohjelmat, opastus tietokoneen käyttöön, mihin sähköluokot jne. Kotioidon yhteistyötahot ja mitkä ovat kotioidon tukipalvelut</p>	<p>Kotihoitoon tarkempi perehdytyskortti, mistä käy ilmi kotioidon perehdyttämisen sisältö,</p>	<p>kotioidon oma perehdyttämiskortti</p>	<p>perehdyttämisen työväline</p>
<p>Perehdyttämiskorttiin konkreettisia asioita että pääsee työnalkuun. Toiveena tarkempi kotihoitoon. suunnattu perehdyttämiskortti /runko.</p>	<p>kotihoitoon suunnattu tarkempi ja räätälöity perehdyttämiskortti.</p>	<p>perehdyttämiskortin selkeyttäminen</p>	
<p>Perehdyttämiskorttiin strategia sekä arvot.</p>	<p>organisaation arvo ja strategia puuttuvat perehdytyskortista</p>		
<p>Korttia voi käyttää soveltuvin osin ja sitä voi muokata.</p>	<p>perehdyttämiskorttia voi soveltuvin osin käyttää kotioidon perehdyttämisessä.</p>		
<p>Perehdytyskortti on perehdytyskansioissa, mutta sitä käytetään liian vähän</p>	<p>Perehdytyskortti on, mutta sitä käytetään liian vähän.</p>		
<p>Olisi olla hyvä kotioidon oma perehdytyskortti</p>	<p>Kotioidolle oma perehdyttämiskortti</p>		
<p>Puutteita perehdyttämiskortissa ovat: vastuuhoidajuus, kirjaamisen opettelu ja kotioidon käytännöt puuttuvat</p>	<p>Kotihoitoa ajatellen perehdyttämiskortissa puutteita.</p>		

3. Kuvata miten kotihoidon perehdyttämistä tulisi kehittää esimiesten näkökulmasta			
Alkuperäiset ilmaiset	pelkistetty ilmaus	alakategoria	yläkatgoria
Perehdyttämiskortti on perehdytyskansiossa mutta sitä hyödynnetään huonosti	Perehdytyskortti on olemassa, mutta sitä hyödynnetään huonosti.	perehdytyskortin huono hyödynnettävyys	
Perehdyttämiskortti pitäisi tehdä uusiksi, ei ollenkaan palvele, pitäisi olla työyksikköön tai alaan sopiva esim. kotihoidolle oma	Perehdyttämiskortti ei palvele, pitäisi olla suunnattu kotihoitoon.		
Soveltuu organisaatioin perehdytykseen, mutta paljon on tullut uutta tai on muuttunut	Perehdyttämiskortti soveltuu organisaation perehdyttämiseen.	Soveltuu yleisellä tasolla	perehdytyksen työväline
Runkona hyvä, mutta en ole käyttänyt, koska tuntuu kankealta.	Perehdytyskortti toimii vain runkona.		
Jos olisi mahdollista ottaa uusi ihminen mukaan pariksi ensimmäiseksi työpäiväksi ja tehdä yhdessä. Tuntuu, että henkilökunta on tiukilla ihan koko ajan, ettei siihen ole mahdollista.	Uusi työntekijä otetaan perehtymään, rinnalle kulkemaan, jos mahdollista.	ajan käyttö perehdyttämisessä	
Perehdyttämisen runko helpottaa ja antaa ryhtiä perehdyttämislle	Perehdyttämisenrunko antaa ryhtiä perehdyttämislle tarkistuslista kotihoidon alueille	perehdyttämisenrunko toimii	
Oma tsekkauksista jokaiselle kotihoidon alueelle			
Perehdyttämiskorttia käytetään tsekkauksena, tsekataan asiat siitä.	perehdyttämiskorttia käytetään tarkistuslistana		
Kun äkillisiä sairaslomia, ja jos satut saamaan työntekijän, on perehdyttäminen todella kevyttä.	Tilanteesta riippuen perehdyttäminen voi jäädä kevyemmäksi	yhteisen ajan löytyminen perehdyttämiseen	aika
Mistä löytyy aika perehdyttämisen kehittämiseen	Ajan löytyminen perehdyttämisen kehittämislle.		
Pitäisi olla perehdyttämislle video, josta katsotaan tärkeimmät asiat. Videot voisivat olla Eksonetissa.	Perehdyttämislle video Eksonettiin	Kotihoito tutuksi Eksonettiin	Teknologian hyödynnettävyys
Voisiko olla omia, jossa olisi kotihoidon edustaja kertomassa työstään (ainakin neljä kertaa vuodessa.)	Kotihoidon edustaja voisi käydä kertomassa kotihoidosta perehdyttämislle, jonka materiaali löytyy Eksonetista.	Kotihoidon tutuksi tekeminen, perehdytystilaisuuksissa.	
Eksotella perehdyttämislle, josta vain pari kertaa vuodessa, pitäisi olla useammin ja kotihoitoon suunnattuja.	Eksoten perehdyttämislle, josta vain pari kertaa vuodessa, pitäisi olla useammin ja kotihoitoon olisi oma tilaisuus.		
Voisiko olla kotihoitoon omia, jossa olisi kotihoidon edustaja kertomassa työstään	Kotihoidon edustaja kertomassa työstään Eksoten perehdyttämislle, josta vain pari kertaa vuodessa, pitäisi olla useammin ja kotihoitoon olisi oma tilaisuus.		
Yleinen sekä toimipistekohtainen perehdyttämislle voisi olla hyvä.	Tehdään toimipistekohtainen perehdyttämislle kotihoidosta.	Toimipistekohtainen perehdyttämislle	perehdyttämisen sisällön suunnittelu
Perehdyttämislle tarvitsisi uutta potkua, että toimisi järkevästi ja se olisi perehdyttäjälle sekä	Perehdyttämislle järkeistämislle, joka helpottaa perehdytystä.		

<p>perehtyjälle helppo</p> <p>Jos perehdytettävä tulee ihan uutena, on huomioitava mitkä kaikki asiat ovat hänelle ihan uusia</p> <p>Esimiehen on otettava vastuu perehdyttämisestä, ja hänen on oltava tietoinen siitä kuka on perehdyttävä ja miten sen hoitaa.</p> <p>Saada vanha henkilökunta motivoitumaan työhön ja perehdyttämiseen.</p> <p>Työvälineitä miten kehittää kotihoidon perehdyttämistä, koska muutosvastarinta on kova</p> <p>Perehdyttämiselle aikaa, perehdytys on siitä kiinni miten sijainen ja työntekijä kiinnittyy kotihoitoon</p> <p>Hoitajat pitää valikoida perehdyttäjiksi</p> <p>Sijaisista kun kilpaillaan, olisi todella tärkeä perehdyttää hyvin</p> <p>Käytännön kannalta hyvä tietää millaisessa työyksikössä on /millaiseen organisaatioon tulee, millainen oman työkentän sisältö on ja tietää mistä voi kysyä.</p>	<p>perehdytettävän taso ja tausta selvitykset</p> <p>Esimies on vastuussa perehdyttämisestä.</p> <p>Henkilökunnan motivoiminen perehdyttämiseen.</p> <p>Saada työvälineitä kotihoidon perehdyttämisen kehittämiselle, huomioiden muutosvastarinta.</p> <p>Perehdytykseen vaikuttaa työntekijän sitoutuminen ja mielenkiinto kotihoitoon.</p> <p>Hoitajia pitää valikoida perehdyttäjiksi</p> <p>Sijaisten saamiseksi huolehdittava hyvästä perehdyttämisestä</p> <p>Käytännössä on tärkeää tuntea oman työn sisältö ja tietää kuka on yhdyshenkilö perehdyttämisessä.</p>	<p>perehdyttämisen sisältöä</p> <p>Esimiehen vastuu perehdyttämisessä</p> <p>Henkilöstön motivointi</p> <p>Perehdyttäjän valinta</p>	<p>motivaatio</p> <p>tuutor/ mentorointi</p>
---	---	--	--